

SKRIPSI

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PENEMPATAN DAN HUBUNGANNYA DENGAN
KEPUASAN KERJA KARYAWAN**



OLEH :

HERI PURNAMA
NIM 10671004727

JURUSAN MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI & ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2010**

SKRIPSI

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENEMPATAN DAN HUBUNGANNYA DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Kasus : PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru)

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Mengikuti Ujian Oral Comprehensive
Sarjana Lengkap Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
Pekanbaru



OLEH :

HERI PURNAMA
NIM 10671004727

JURUSAN MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI & ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2010**

ABSTRAK

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENEMPATAN DAN HUBUNGANNYA DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT.PERKEBUNAN NUSANTARA V PEKANBARU

Oleh : Heri Purnama

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Pekebunan Nusantara V Pekanbaru. Perusahaan ini bergerak dalam bidang pertanian dan perkebunan. Dalam menjalankan aktivitasnya. Perusahaan ini membutuhkan karyawan yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya dalam menjalankan tugas.

Penelitian ini dilakukan terhadap seluruh karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru yang berjumlah 152 orang, dengan mengambil sampel sebanyak 60 orang, yang mana penulis mengambil sampel dengan menggunakan metode Slovin yaitu menggunakan random sampling (sampel acak).

Dalam hal ini adapun kuesioner yang dikembalikan pada saat jatuh tempo pengisian kuesioner adalah sebanyak 45 responden dan dianggap dapat mewakili sampel yang telah ditentukan yaitu 60 responden. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah metode wawancara dan angket (kuisisioner) dan untuk menganalisa data yang terkumpul digunakan metode diskriptif yaitu dengan membandingkan data yang terkumpul dengan teori-teori yang ada.

Variabel penempatan karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru yang diteliti adalah pendidikan, pengalaman, kesehatan fisik dan mental, status perkawinan, serta usia. Dan dihubungkan dengan Variabel kepuasan kerja karyawan.

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru belum melakukan penempatan karyawan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan. Tetapi PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru lebih mementingkan faktor pengalaman, kesehatan fisik dan mental, status perkawinan serta usia untuk menempatkan kan karyawannya sebelum bekerja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa faktor pengalaman. Kesehatan fisik dan mental, status perkawinan serta usia terhadap penempatan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hal ini dapat diketahui dari hasil jawaban penelitian terhadap 45 orang responden, sebanyak 21 orang atau 46.6% menyatakan latar belakang pendidikan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan sebanyak 18 orang atau 40% menyatakan penempatan karyawan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, dan sebanyak 29 orang atau 64.4% menyatakan pekerjaan dan tanggung jawab pekerjaan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan. dari hasil jawaban responden dapat diketahui bahwa faktor pendidikan tidak menjadi faktor penentu dalam penempatan karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Dan dapat diketahui untuk faktor pengalaman, kesehatan fisik dan mental, status perkawinan, serta usia menjadi faktor penentu dalam penempatan karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V pekanbaru. Dan 4 faktor inilah yang sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V pekanbaru.

Kata kunci : Pendidikan/Prestasi akademis, Pengalaman, Kesehatan fisik dan mental, status perkawinan, Usia, kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Batasan Masalah.....	8
1.4 Sistematika Penulisan.....	9

BAB II TELAAH PUSTAKA

2.1 Pengertian penarikan tenaga kerja	11
2.2 Pengertian penempatan karyawan.....	15
2.3 Konsep-konsep dalam penempatan karyawan	18
2.4 Faktor-faktor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan tenaga kerja	19
2.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.....	24
2.6 Pengaruh penempatan terhadap kepuasan kerja.....	26
2.7 Hipotesis.....	28
2.8 Variabel penelitian	29

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Lokasi Penelitian.....	30
3.2	Jenis dan sumber data.....	30
3.3	Populasi dan sampel.....	30
3.4	Teknik pengumpulan data.....	31
3.5	Analisis data.....	32

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1	Sejarah berdirinya perusahaan PTPN V.....	33
4.1.1	Struktur organisasi	35
4.2	Tugas,Wewenang dan tanggung jawab	39
4.3	Aktifitas kantor pusat PTPN V	43

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1	Diskripsi hasil penelitian.....	48
5.2	Identitas responden	49
5.2.1	Identitas responden berdasarkan pendidikan	49
5.2.2	Diskripsi variabel	51
5.2.3	Uraian diskriptif	76

BAB VI KESIMPULAN & SARAN

6.1	Kesimpulan	80
6.2	Saran.....	81

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pembangunan nasional adalah semua kegiatan untuk tercapainya pembaharuan ke arah yang lebih baik, dan untuk menciptakan masyarakat adil dan makmur. Pada hakekatnya pembangunan nasional merupakan pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya.

Dalam rangka pelaksanaan pembangunan nasional tersebut, tenaga kerja merupakan salah satu unsur penunjang yang mempunyai peran yang sangat penting bagi keberhasilan pembangunan. Dalam hal ini kebijaksanaan ketenagakerjaan dalam program pembangunan selalu diusahakan pada terciptanya kesempatan kerja sebanyak mungkin di berbagai bidang usaha yang diimbangi dengan peningkatan mutu dan peningkatan perlindungan terhadap tenaga kerja. Hal ini berlaku pada semua bidang kerja dan bersifat menyeluruh pada semua sektor.

Menurut Pasal 1 Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah :

“Setiap orang laki-laki atau wanita yang sedang dalam dan/atau akan melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”

Permasalahan tenaga kerja merupakan permasalahan yang cukup kompleks, baik dari segi pengadaan Sumber Daya Manusia (SDM), maupun pada penempatan dan pengembangannya. Sebagai Sumber Daya Manusia, tenaga kerja harus menjadi subjek

yang diutamakan dan tujuan dari pengelolaan/manajemen personalia, agar tujuan perusahaan untuk mengembangkan usahanya dapat didukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas.

Sebelum pelaksanaan pengadaan tenaga kerja dilakukan, perlu adanya perencanaan yang seksama. Perencanaan yang baik dan tepat akan memperkecil kemungkinan terjadinya penyimpangan-penyimpangan dalam proses pengadaan tenaga kerja, sebaliknya perencanaan yang kurang baik dapat menyebabkan kesalahan dalam penerimaan tenaga kerja, dimana tenaga kerja tidak sesuai dengan kebutuhan.

Dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan dengan produktivitas yang tinggi perlu kiranya para pimpinan perusahaan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan cara memenuhi kebutuhan karyawan, selain itu perlu pula memperhatikan bentuk pengawasan yang tepat sehingga para karyawan merasa dihargai, merasa bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaannya sampai akhirnya mereka merasa adanya kepuasan batin sendiri.

Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan suatu perusahaan dapat bekerja secara maksimal karena merasa nyaman dengan hasil yang diperoleh dari perusahaan sebagai imbalan atas segala tugas dan tanggung jawab yang telah dilaksanakannya. Kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor penempatan kerja karyawan yang tepat, faktor kompensasi dan faktor lingkungan kerja.

Dalam pandangan islam, menyerahkan suatu urusan atau pekerjaan kepada orang yang tidak menguasainya atau bukan ahlinya, maka itu adalah tanda-tanda akan adanya kehancuran pada usaha tersebut. Oleh karena itu sebelum memberikan jabatan atau

jabatan tertentu yang berisi tugas-tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan tepat waktu dan dengan hasil yang baik maka jabatan harus diserahkan pada orang yang ahli dibidangnya.

Rasulullah SAW bersabda :

Artinya : “ Jika suatu urusan diserahkan pada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancurannya”.

PT. Perkebunan Nusantara V merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit di Pekanbaru, perusahaan perkebunan ini diharapkan melakukan rencana atau pola penempatan karyawan yang berkualitas dan sesuai dengan pendidikan, pengalaman maupun keahlian yang dimiliki oleh masing-masing tenaga kerja untuk kelangsungan keberadaan perusahaan. Untuk tujuan tersebut, maka pihak perusahaan harus terus mengembangkan berbagai cara agar karyawan dapat diintegrasikan secara efektif guna mencapai tujuan perusahaan. Dalam mengembangkan usahanya perusahaan ini memerlukan beberapa karyawan baru sesuai dengan kebutuhan. Jumlah karyawan PT. Perkebunan Nusantara V dari tahun 2005-2009 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel I.1 : Data Perkembangan Jumlah Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru Tahun 2005-2009

NO	TAHUN	JUMLAH KARYAWAN		JUMLAH
		Pria	Wanita	
1.	2005	151	15	166
2.	2006	148	16	164
3.	2007	137	17	154
4.	2008	138	17	155
5.	2009	131	21	152

Sumber : PTPN V Pekanbaru

Berdasarkan data diatas dapat kita lihat bahwa perkembangan karyawan dari tahun ke tahun semakin menurun. Dimana pada tahun 2005 jumlah karyawan sebanyak 166 orang yang terdiri dari 151 orang karyawan pria dan 15 orang karyawan wanita. Pada tahun 2006 jumlah karyawan sebanyak 164 orang yang terdiri dari 148 orang karyawan pria dan 16 orang karyawan wanita. Pada tahun 2007 jumlah karyawan sebanyak 154 orang yang terdiri dari 137 orang karyawan pria dan 17 orang karyawan wanita. Pada tahun 2008 jumlah karyawan sebanyak 155 orang yang terdiri dari 138 orang karyawan pria dan 17 orang karyawan wanita. Pada tahun 2009 jumlah karyawan sebanyak 152 orang yang terdiri dari 131 orang karyawan pria dan 21 orang karyawan wanita.

PT. Perkebunan Nusantara V merupakan perusahaan perkebunan dan pertanian yang sedang mengalami perkembangan, tentunya tidak terlepas dari permasalahan terhadap karyawannya. Oleh karena itu perusahaan harus benar-benar memperhatikan masalah penempatan karyawan untuk menempatkan karyawan pada posisi yang tepat sesuai dengan keahliannya. Dalam penerimaan karyawan, perusahaan ini memiliki persyaratan-persyaratan tertentu untuk menempati jabatan-jabatan yang ada, namun dalam kenyataannya masih terdapat ketidaksesuaian antara kualifikasi yang dibutuhkan

perusahaan dengan karyawan yang diperoleh. Adapun kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan antara lain dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel I.2 : Formasi Jabatan Masing-Masing Bagian Beserta Persyaratan Pendidikan Pada PT. Perkebunan Nusantara V

N O	Bagian	Karyawan yang dibutuhkan		Karyawan yang ditempatkan	
		Jml orang	Persyaratan	Jml orang	Pendidikan
1	Biro Corporate Secretary	25	Pria/wanita, pengalaman minimal 2 th, S1 pertanian, ekonomi, teknik sipil, sospol dan hukum, bisa komputer, umur maksimal 35 th	6 1 1 2 1 3 1 5 2	S1 Ekonomi S1 Teknik Sipil S1 Sospol S1 Hukum S2 Pertanian S2 Manajemen D3 Jurnalistik SMA SMP
2	Biro SPI	14	Pria/wanita, pengalaman minimal 2 th, S1 pertanian, akuntansi, teknik mesin dan admi niaga, bisa komputer, umur maksimal 35 th	2 4 1 1 1 1 2	S1 Akuntansi S1 Perrtanian S1 Admi Niaga S1 Tenik Mesin D3 Teknologi D3 Komputer STM
3	Bagian Tanaman	15	Pria/wanita, pengalaman minimal 2 th, S1 pertanian, ekonomi, dan SMA	8 1 1 1	S1 Pertanian S1 Ekonomi S2 Manajemen SMA
4	Bagian Teknik	10	Pria/wanita, pengalaman minimal 2 th, S1 teknik mesin, teknik sipil dan D3 teknik kimia	2 2 1 2	S1 Teknik Sipil S1 Tek. Mesin D3 Tek. Kimia STM
5	Bagian Pengolahan	15	Pria/wanita, pengalaman minimal 2 th, S1 teknik mesin, teknik elektro, bangunan dan D3 politeknik	3 1 1 1 4 1	S1 Tek. Mesin S1 Tek. Elektro S1 Bangunan S1 THP D3 Politeknik STM

6	Bagian Mutu & Lingkungan	11	Pria/wanita, pengalaman minimal 2 th, S1 teknik industri, ekonomi, S2 pertanian, dan lingkungan	1 1 1 1 2 1	S1 Ekonomi S1 Tek. Industri S2 Pertanian S2 Lingkungan SMA SMK
7	Bagian Akuntansi	18	Pria/wanita, pengalaman minimal 2 th, S1 akuntansi, ekonomi, S2 manajemen D3 ekonomi, akuntansi dan informatika	1 5 1 2 1 1 5	S1 Akuntansi S1 Ekonomi S2 Manajemen D3 Ekonomi D3 Akuntansi D3 Informatika SMA
8	Bagian Pembiayaan	12	Pria/wanita, pengalaman minimal 2 th, S1 ekonomi, hukum, S2 manajemen D3 akuntansi	4 1 1 1 1 1	S1 Ekonomi S2 Manajemen S1 Hukum S1 Agama D3 Akuntansi SMA
9	Bagian PUKK dan Bina Lingkungan	10	Pria/wanita, pengalaman minimal 2 th, S1 ekonomi, dan pertanian	2 1 1	S1 Ekonomi S1 Pertanian D3 Ekonomi
10	Bagian Pemasaran	15	Pria/wanita, pengalaman minimal 2 th, S1 ekonomi, teknik elektro, kehutanan, komputer, S2 manajemen D3 akuntansi	3 1 1 1 2 3	S1 Ekonomi S1 Tek. Elektro S1 Kehutanan S1 Komputer S2 Manajemen D3 Akuntansi
11	Bagian Kemitraan dan Pengembangan	10	Pria/wanita, pengalaman minimal 2 th, S1 pertanian, dan D3 keuangan	5 1 1 1	S1 Pertanian S2 Pertanian D3 Keuangan SMEA
12	Bagian Perencanaan dan Pengkajian	14	Pria/wanita, pengalaman minimal 2 th, S1 teknik elektro, informatika, S2 pertanian dan manajemen	4 1 2 4 1	S1 Tek. Elektro S1 Informatika S2 Pertanian S2 Manajemen S3 Tek. Kimia
13	Bagian Sumber Daya Manusia	13	Pria/wanita, pengalaman minimal 2 th, S1 ekonomi, hukum, sospol, psikologi dan manajemen	4 3 2 1 1	S1 Ekonomi S1 Hukum S1 Sospol S1 Psikologi S2 Manajemen

14	Bagian umum	11	Pria/wanita, pengalaman minimal 2 th, S1 ekonomi, pertanian dan hokum	2 3 1 3	S1 Pertanian S1 Ekonomi S1 Hukum SMA
15	Bagian Pengadaan Barang & Jasa	13	Pria/wanita, pengalaman minimal 2 th, S1 ekonomi, teknik, pertanian, manajemen, dan administrasi	2 1 1 1 2	S1 Ekonomi S1 Teknik S1 Pertanian S2 Manajemen S2 Administrasi

Sumber : PTPN V Pekanbaru

Dari tabel I.2 diatas dapat dilihat bahwa penerapan hasil analisis jabatan pada PT. Nusantara V belum sesuai dengan analisa jabatan yang telah dilakukan dimana terdapat kekurangan karyawan pada setiap bagian, yang mana jumlah karyawan pada bagian tersebut tidak sesuai dengan kebutuhan Sumber Daya Manusia pada PT. Nusantara V. Misalnya pada bagian Biro Corporate Secretary dibutuhkan sebanyak 25 orang karyawan, tetapi yang ada saat ini hanya 22 orang karyawan, dengan demikian ada 3 kekosongan jabatan pada bagian Biro Corporate Secretary. Demikian juga dengan jabatan-jabatan lain yang rata-rata masih terdapat kekosongan jabatan dan sebagian besar karyawan yang ada saat ini adalah karyawan lama.

Begitu juga dari segi kualitas, pada tabel diatas terlihat bahwa klasifikasi jabatan berdasarkan latar belakang pendidikan masing-masing karyawan yang ada pada PT. Perkebunan Nusantara V pada tingkat SMA jumlah karyawan yang masing-masing menempati sebagian jabatan yang ada, diantaranya ditempatkan pada bagian Biro Corporate Secretary, Bagian Tanaman, Bagian Mutu & Lingkungan, Bagian Akuntansi, Bagian Pembiayaan dan Bagian Umum.

Kemudian karyawan yang berpendidikan S1 ditempatkan pada seluruh bagian jabatan yakni pada Biro Corporate Secretary, Biro SPI, Bagian Tanaman, Bagian

Teknik, Bagian Pengolahan, Bagian Mutu & Lingkungan, Bagian Akuntansi, Bagian Pembiayaan, Bagian PUKK dan Bina Lingkungan, Bagian Pemasaran, Bagian Kemitraan dan Pengembangan, Bagian Perencanaan dan Pengkajian, Bagian Sumber Daya Manusia Bagian umum dan Bagian Pengadaan Barang & Jasa.

Karyawan yang berpendidikan S2 ditempatkan pada bagian Biro Corporate Secretary, Bagian Tanaman, Bagian Mutu & Lingkungan, Bagian Akuntansi, Bagian Pembiayaan, Bagian Pemasaran, Bagian Kemitraan dan Pengembangan, Bagian Perencanaan dan Pengkajian, Bagian Sumber Daya Manusia dan Bagian umum dan Bagian Pengadaan Barang & Jasa.

Dari data tersebut diatas, penempatan karyawan yang dilakukan perusahaan tidak sesuai dengan klasifikasi jabatan yang disandang, hal ini dapat membuat pekerjaan tidak berjalan dengan semestinya. Untuk itu perusahaan harus menempatkan karyawan yang baru direkrut atau karyawan lama pada bagian yang tepat sesuai dengan jenjang pendidikannya, hal ini berguna agar perusahaan berjalan dengan lancar dan tujuan perusahaan menjadi tidak terhambat.

Sedangkan dilihat dari klasifikasi factor umur karyawan ditugaskan di dua bagian yakni di bagian perkantoran (*indoor*) dan dibagian lapangan (*outdoor*). Untuk lebih jelasnya dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel I.3 : Klasifikasi Usia Karyawan PTPN V Pekanbaru

NO	USIA	JUMLAH
1	25 – 30 Tahun	3 Orang
2	31 – 35 Tahun	23 Orang
3	36 – 40 Tahun	26 Orang
4	41 – 45 Tahun	19 Orang
5	46 – 50 Tahun	50 Orang
6	51 – 55 Tahun	31 Orang

Sumber : PTPN V Pekanbaru

Dari tabel 1.3 di atas dapat dilihat bahwa karyawan yang memiliki usia 46 sampai 50 tahun lebih banyak dengan jumlah sebanyak 50 orang karyawan dan ditempatkan dibagian perkantoran (*indoor*) yakni bagian Biro Corporate Secretary, SPI, Akuntansi, pembiayaan, Kemitraan dan Pengembangan, Perencanaan dan Pengkajian, Sumber Daya Manusia, Umum, dan Bagian Pengadaan Barang dan Jasa. Sedangkan karyawan yang memiliki usia di bawah 40 tahun lebih banyak ditempatkan di bagian lapangan (*outdoor*). Yakni pada bagian Tanaman, Teknik, Pengolahan, Mutu dan Lingkungan, PUKK dan Bina Lingkungan Hal ini dapat disimpulkan bahwa variable usia sangat mempengaruhi penempatan karyawan pada PTPN V Pekanbaru.

Kualitas dan loyalitas Sumber Daya Manusia yang ditempatkan pada suatu jabatan tertentu adalah orang yang akan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Jika loyalitas karyawan tinggi dan rasa tanggung jawab yang besar maka akan menghasilkan produktivitas kerja yang akan dapat membawa keuntungan. Hal ini tentunya harus menjadi perhatian khusus bagi pihak manajemen perusahaan untuk dapat terus menerima dan menempatkan karyawan yang sesuai dengan keahlian yang

dibutuhkan untuk mengerjakan pekerjaan atau tugas-tugas yang diberikan agar produktivitas kerja karyawan terus meningkat

Berdasarkan hal tersebut di atas penulis ingin mengangkat permasalahan ini dalam bentuk skripsi yang berjudul :

“Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penempatan Dan Hubungannya Dengan Kepuasan Kerja Karyawan”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka penulis mencoba merumuskan permasalahan dalam penelitian yang dilakukan pada PTPN V Pekanbaru sebagai berikut :

- a. Bagaimana penempatan dan hubungannya dengan kepuasan kerja karyawan yang dilaksanakan pada PTPN V Pekanbaru.
- b. Faktor-faktor apakah yang mempengaruhi penempatan dan hubungannya dengan kepuasan kerja karyawan pada PTPN V Pekanbaru.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

- a. Tujuan Penelitian
 1. Untuk mengetahui bagaimana penempatan dan hubungannya dengan kepuasan kerja karyawan pada PTPN V Pekanbaru.
 2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan dan hubungannya dengan kepuasan kerja karyawan pada PTPN V Pekanbaru.
- b. Manfaat Penelitian

1. Memberikan masukan yang positif pada pihak perusahaan bahwa penempatan karyawan yang tepat sangat berpengaruh terhadap efektifitas pencapaian tujuan perusahaan.
2. Memberikan informasi bagi perusahaan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan karyawan pada PTPN V Pekanbaru.
3. Memberikan sumbangan pikiran kepada pihak perusahaan mengenai penempatan karyawan agar sesuai dengan spesialisasinya.
4. Merupakan kesempatan bagi penulis mengaplikasikan pengetahuan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah diperoleh dalam perkuliahan.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk dapat memberikan gambaran yang lebih jelas dalam pembahasan skripsi penulis berencana membagi kedalam enam bab dengan kerangka-kerangka karangan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian serta Sistematika Penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang teori yang berkaitan dengan objek pembahasan yang diperoleh dari Tinjauan Pustaka serta Hipotesa dan Variabel Penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisikan lokasi penelitian dan sumber data, teknik pengumpulan data dan analisa data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini mencakup sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini dikemukakan mengenai hasil penelitian yang berhubungan dengan variabel penelitian.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini penulis membuat kesimpulan dan saran sebagai masukan bagi perusahaan.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Pengertian Penarikan Tenaga Kerja

Penarikan karyawan-karyawan baru bagi organisasi akan terus merupakan tantangan bagi semua departemen personalia. Kadang-kadang kebutuhan karyawan baru diketahui secara jelas sebelumnya karena rencana-rencana sumber daya manusia disusun dengan baik. Pada saat ini, departemen personalia dihadapkan dengan permintaan yang mendadak untuk mengisi lowongan secepat mungkin. Dalam kedua kasus tersebut, penarikan pelamar atau calon karyawan merupakan kegiatan penting.

Sebelum mengambil tenaga kerja yang baru harus diadakan perencanaan terlebih dahulu. Dalam merencanakan tenaga kerja perlu diperhatikan hal-hal sebagai berikut. (Matindas, 2002:97)

- a. Macam-macam kegiatan yang akan dilakukan pada masa mendatang.
- b. Jumlah dan mutu karyawan yang dibutuhkan untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan itu.
- c. Rencana mutasi, promosi dan pension karyawan

Proses penarikan tenaga kerja penting dilakukan karena kualitas sumber daya manusia sebuah organisasi atau perusahaan tergantung pada kualitas perekrutannya. Keberhasilan dari pemilihan tenaga kerja akan sangat membantu dalam memajukan suatu perusahaan. Apabila manajemen dalam suatu organisasi tidak mampu merumuskan kebijaksanaan pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi dan menjalankan praktek-praktek manajemen sumber daya manusia dalam organisasi akan sulit mengharapkan terjadinya peningkatan produktivitas kerja sehingga tujuan perusahaan tidak tercapai dengan baik.

Penarikan tenaga kerja merupakan masalah penting dalam pengadaan pegawai, dimana penarikan tenaga kerja dipengaruhi oleh hal-hal berikut : **(Hasibuan, 2001:40)**

a. Balas jasa yang diberikan

Apabila balas jasa yang diberikan oleh perusahaan besar maka pelamar banyak, sebaliknya bila balas jasa kecil maka pelamar sedikit.

b. Status karyawan

Jika status karyawan tetap maka pelamar relatif banyak, tetapi apabila status karyawan honorer pelamar sedikit.

c. Kesempatan promosi

Jika kesempatan promosi terbuka lebar, jumlah pelamar banyak, begitu juga sebaliknya.

d. Spesifikasi pekerjaan (*Job specification*)

Jika spesifikasi pekerjaan sedikit, pelamar akan banyak, dan jika spesifikasi pekerjaan banyak, pelamar akan sedikit.

e. Metode penarikan

Apabila penarikan terbuka luas melalui media masa maka pelamar akan, begitu juga sebaliknya

f. Soliditas perusahaan

Jika soliditas perusahaan tinggi maka pelamar akan banyak, dan jika soliditas perusahaan rendah maka pelamar akan sedikit.

g. Peraturan perburuhan

Jika peraturan perburuhan longgar, maka pelamar akan banyak, misalnya usia tenaga kerja, begitu juga sebaliknya.

h. Penawaran tenaga kerja

Jika penawaran tenaga kerja banyak, maka pelamar akan banyak, misalnya banyak pengangguran, begitu juga sebaliknya.

Rekrutmen dilakukan apabila terjadi lowongan dalam suatu organisasi. Seperti diketahui lowongan bisa terjadi karena berbagai sebab seperti :

- a. Adanya pegawai yang meninggal.
- b. Adanya pegawai yang tidak bisa lagi melanjutkan kehadirannya dalam organisasi karena berbagai alasan, misal sakit, yang menyebabkan berhalangan tetap.
- c. Adanya pegawai yang pindah pekerjaan.
- d. Adanya pegawai yang dipromosikan.
- e. Perluasan kegiatan organisasi. (**Siagian, 2000:192**)

Pendapat lain mengenai pengertian penarikan tenaga kerja adalah proses pencarian dan pengikatan calon karyawan yang mampu melamar dimana proses ini dimulai ketika pelamar dicari dan berakhir bila lamaran-lamaran mereka diserahkan.

(**Anoraga, 2001:40**)

Tujuan dari penarikan tenaga kerja ini adalah memikat pelamar yang melamar kesempatan kerja sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber sehingga memungkinkan akan adanya calon karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik.

Ada beberapa cara dalam merekrut karyawan yaitu : (**Simamora, 2000:214**)

a. Maklumat pekerjaan

Dalam job posting mengumumkan adanya lowongan melalui penggunaan bulletin, publikasi perusahaan atau surat-surat edaran.

b. Persediaan keahlian

Disini perusahaan mencari arsip-arsip calon potensial untuk ditempatkan pada posisi yang kosong.

c. Rekomendasi karyawan

Pihak perusahaan membajak karyawan sukses dari perusahaan lain dan karyawan tersebut diberikan wawasan baru ataupun klien baru dalam perusahaan.

d. *Walks-in*

Pencari kerja datang langsung ke departemen sumber daya manusia (SDM) untuk mencari kerja.

e. *Writes-in*

Pencari kerja mengirimkan langsung surat lamarannya ke perusahaan.

f. Rekrutmen dari perguruan tinggi

Perusahaan menyampaikan tawaran kerja kepada pihak perguruan tinggi sesuai dengan syarat-syarat yang diminta pihak perusahaan.

g. Lembaga pendidikan

Lembaga ini meliputi sekolah menengah atas dan kejuruan.

h. *Open house*

Teknik rekrutmen baru, dimana perusahaan mengundang calon pencari kerja untuk mengunjungi dan melihat berbagai fasilitas serta aktivitas perusahaan.

i. Iklan

Tujuannya untuk menghasilkan lamaran yang sesuai dengan syarat-syarat dari pekerjaan tersebut.

j. Persahaan kunsultan manjemen

Perusahaan konsultan biasanya merekrut tipe sumber daya manusia (SDM) tertentu saja.

2.2 Pengertian Penempatan karyawan

Penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat bukan saja menjadi keinginan perusahaan tetapi juga menjadi keinginan tenaga kerja itu sendiri. Dengan demikian tenaga kerja bersangkutan dapat mengetahui ruang lingkup pekerjaan yang diberikan kepadanya. Penempatan ini juga harus sesuai dengan keahlian yang dimiliki tenaga kerja agar dengan adanya penempatan yang sesuai keahlian dari karyawan tersebut, semangat bekerja dan prestasi kerja yang tinggi serta memberi hasil yang maksimal.

Penempatan tenaga kerja merupakan proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau juga jabatan yang berbeda. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk pegawai yang baru direkrut, tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan dan penurunan jabatan atau bahkan pemutusan hubungan kerja. **(Marihot, 2005:156).**

Dalam penempatan karyawan, perusahaan harus memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

- a. Adanya kecakapan yang dimiliki calon karyawan yang akan ditempatkan dan juga kemampuan untuk bekerja sama dengan karyawan lain.
- b. Adanya uraian jabatan yang jelas mengenai jabatan yang lowong tersebut.
- c. Adanya kebijakan penempatan karyawan yang baku pada jabatan. **(Tohardi, 2001:129)**

Menurut **(Rivai, 2004:211)** penempatan adalah penugasan kembali seseorang karyawan pada pekerjaan barunya. Keputusan penempatan lebih banyak dibuat oleh manajer lini, biasanya supervisor seorang karyawan dengan konsultasi menentukan penempatan karyawan dimasa mendatang. Peranan departemen SDM adalah memberikan nasehat pada manajer lini tentang kebijakan perusahaan dan memberikan konseling pada karyawan.

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak baik dalam negeri maupun luar negeri. Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif serta adil dan setara tanpa deskriminasi. Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang sesuai dengan keahliannya, keterampilan bakat, minat dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum. Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah.

Penempatan kerja memiliki arti yang sangat penting karena penempatan merupakan langkah yang paling menentukan dalam seleksi personalia, penempatan menciptakan hubungan antara perusahaan dengan individu bersangkutan, pertimbangan yang cermat harus diberikan kepada proses pengambilan keputusan. **(Manullang, 2001:31).**

Penempatan tenaga kerja adalah merupakan suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan secara kontinuitas dengan wewenang dan tanggung jawab sebesar porsi kebutuhan dan komposisi yang telah ditetapkan serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko yang diberikan.

Penempatan adalah merupakan proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk karyawan yang baru direkrut,

tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan, dan penurunan jabatan atau bahkan pemutusan hubungan kerja. **(Marihot, 2005:15)**

Faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan karyawan adalah :

1. Pertumbuhan perusahaan

Pertumbuhan bisnis atau perkembangan kondisi pemerintahan umumnya menyebabkan terjadinya pengisian posisi pekerjaan baru, baik melalui promosi karyawan yang sudah atau yang baru sama sekali. Hal ini karena adanya pengaruh ekspansi bisnis yang mampu menciptakan posisi pekerjaan baru. Tentu saja proses tersebut sangat didukung oleh keadaan stabilitas sosio-ekonomi-politik dalam dan luar negeri.

2. Reorganisasi

Sebuah restrukturisasi pokok dari sebuah perusahaan akan menghasilkan jenis yang beragam dalam hal kegiatan-kegiatan personal, misalnya jika terjadi merger dan reorganisasi perusahaan. Pembelian atau penjualan perusahaan atau merger dengan perusahaan lain akan mempengaruhi aktivitas departemen SDM, seperti rencana pekerjaan, kompensasi, manfaat, hubungan pekerjaan dan program pension dini. Ujung-ujungnya adalah mempengaruhi keputusan penempatan karyawan.

3. Kecendrungan ekonomi umum

Suatu konsekuensi dari pengaruh menurunnya pertumbuhan ekonomi adalah secara signifikan akan menurunkan ketersediaan pekerjaan, baik bagi mereka atau karyawan yang permanent dan temporer serta sekaligus bagi pencari kerja. Resensi ekonomi akan mengakibatkan terjadinya pengangguran besar-besaran. Sebaliknya jika

kondisi ekonomi keseluruhan semakin membaik, maka departemen SDM akan produktif melakukan kegiatannya seperti, promosi, rekrutmen dan seleksi karyawan.

4. Atrisi

Pengurangan karyawan yang disebabkan terjadinya terminasi, pengunduran diri, pensiun, pengalihan keluar dari unit bisnis dan meninggal disebut atrisi. Secara khusus, program pension dini telah meningkat selama terjadinya penurunan aktivitas usaha dan kelambanan aktivitas ekonomi. Dalam situasi tersebut para karyawan pada posisi tertekan dan terjadilah pemangkasan kelebihan karyawan. **(Mangkuprawira, 2003:167)**

2.3 Konsep-konsep Dalam Penempatan Karyawan

Adapun konsep-konsep dalam penempatan karyawan terbagi atas beberapa hal sebagai berikut :

a. Promosi

Promosi adalah apabila seorang pegawai telah dipindahkan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar tingkatannya dalam hirarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar. **(Siagian, 2002:169)**

Setiap karyawan mendambakan promosi jabatan karena dapat dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang menunjukkan prestasi kerja yang tinggi dalam menunaikan kewajibannya dalam pekerjaan dan jabatan yang dipangkunya. Sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan dan potensi yang bersangkutan untuk memduduki posisi yang lebih tinggi dalam organisasi.

Organisasi atau perusahaan biasanya menggunakan dua kriteria utama dalam promosi yaitu prestasi kerja dan senioritas. Promosi yang didasarkan pada prestasi

kerja menggunakan hasil penilaian atas hasil kerja karyawan yang sangat baik dalam promosi atau jabatan sekarang.

b. Transfer

Transfer adalah pemindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lain yang memiliki tanggung jawab yang sama dan level yang sama. Dengan adanya pengalihan pegawai ini sangat penting khususnya ketika supply tenaga kerja sulit didapat atau ada kekosongan jabatan yang tiba-tiba akibat adanya pegawai yang mengundurkan diri. Dalam hal penempatan transfer dapat mengambil salah satu dari dua bentuk, yaitu :

1. Penempatan seseorang pada tugas baru dengan tanggung jawab, hirarki jabatan dan penghasilan yang relative sama dengan status yang dulu.
2. Alih tugas yaitu penempatan karyawan yang tidak mengalami perubahan apapun hanya yang berubah adalah lokasi pekerjaan.

c. Demosi

Demosi adalah penurunan pegawai ke pekerjaan dengan tanggung jawab yang lebih rendah, dan biasanya juga dengan tingkat gaji yang lebih rendah, dilakukan dengan alasan prestasi kerja yang buruk dari pegawai atau perilaku yang tidak tepat. (Hariandja, 2005:160)

2.4 Faktor-faktor Yang Harus Dipertimbangkan Dalam Penempatan Tenaga Kerja

Untuk menempatkan tenaga kerja yang lulus seleksi, seorang manajer harus mempertimbangkan beberapa faktor yang mungkin sangat berpengaruh terhadap

kelangsungan perusahaan. Adapun faktor-faktor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan tenaga kerja, yaitu : (Sastrohadiwiryono, 2003:162)

a. Pendidikan / Prestasi Akademis

Prestasi akademis yang dimiliki tenaga kerja selama mengikuti pendidikan sebelumnya harus menjadi pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja tersebut, khususnya dalam penempatan tenaga kerja tersebut untuk menyelesaikan tugas pekerjaan dan mengemban wewenang tanggung jawab. Prestasi akademis yang perlu dipertimbangkan tidak terbatas pada jenjang terakhir pendidikan tetapi termasuk pendidikan yang pernah di alaminya.

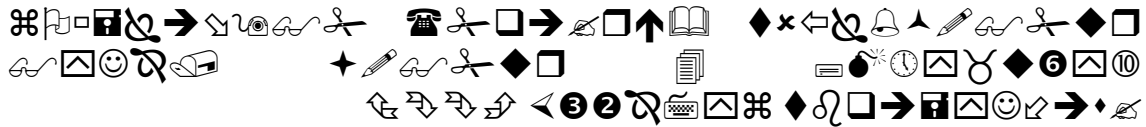
Tenaga kerja yang memiliki prestasi akademis tinggi harus ditempatkan pada tugas dan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya, misalnya suatu tugas atau pekerjaan yang berat harus memerlukan wewenang dan tanggung jawab yang besar.

Selain prestasi akademis yang pernah dicapai selama pendidikan, prestasi yang diperoleh berdasarkan seleksi harus tetap menjadi pertimbangan utama karena merupakan bukti langsung kemampuan tenaga kerja sekaligus untuk memperoleh data yang berhubungan dengan pribadi tenaga kerja. Hal ini dijelaskan dalam firman-Nya :

وَمَا يَكْفُرُ الْإِنْسَانُ لِمَ لَا يَفْقَهُ لِقَاءَ رَبِّهِ ۚ أَلَمْ يَكُنْ عَلِيمًا ۖ لَمَّا عَلَّمَ الْقُرْآنَ ۚ تَتَذَكَّرُ الْإِنْسَانُ ۚ أَلَمْ يَكُنْ عَلِيمًا ۖ لَمَّا عَلَّمَ الْقُرْآنَ ۚ تَتَذَكَّرُ الْإِنْسَانُ ۚ

Artinya :Dan perumpamaan-perumpamaan Ini kami buat untuk manusia; dan tiada yang memahaminya kecuali orang-orang yang berilmu.(al- ankabut ayat 43)

وَمَا يَكْفُرُ الْإِنْسَانُ لِمَ لَا يَفْقَهُ لِقَاءَ رَبِّهِ ۚ أَلَمْ يَكُنْ عَلِيمًا ۖ لَمَّا عَلَّمَ الْقُرْآنَ ۚ تَتَذَكَّرُ الْإِنْسَانُ ۚ أَلَمْ يَكُنْ عَلِيمًا ۖ لَمَّا عَلَّمَ الْقُرْآنَ ۚ تَتَذَكَّرُ الْإِنْسَانُ ۚ



Artinya :Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.(al-mujadalah ayat 11)

b. Pengalaman

Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu, perusahaan yang belum begitu besar omset keluaran produksinya, cenderung lebih mempertimbangkan pengalaman kerja dari pada pendidikan yang telah diselesaikan. Tenaga kerja yang berpengalaman dapat langsung menyesuaikan tugas dan pekerjaannya, mereka hanya memerlukan pelatihan dan petunjuk yang relative singkat. Sebaliknya tenaga kerja yang hanya mengandalkan latar belakang pendidikan dan gelar yang disandanginya belum tentu mampu mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya dengan cepat, mereka perlu diberikan pelatihan yang memakan waktu dan biaya tidak sedikit, kerna teori yang pernah diperoleh dibangku pendidikan kadang-kadang berbeda dengan praktek dilapangan pekerjaan.

Pengalaman bekerja pada pekerjaan sejenis perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan kerja. Kenyataan menunjukkan makin lama tenaga kerja bekerja makin banyak pengalaman yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan. Sebaliknya makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh. Pengalaman bekerja makin memberikan keahlian dan keterampilan kerja, sebaliknya terbatasnya

pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki makin rendah.

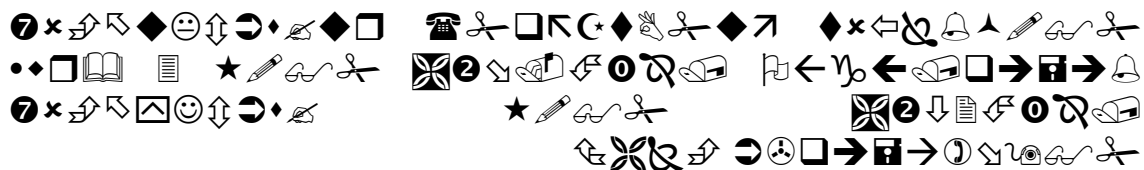
Pengalaman kerja yang dimiliki seseorang kadang-kadang lebih dihargai dari pada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi. Pepatah klasik mengatakan “*Pengalaman adalah guru yang paling baik* “. (*Experience is the best teacher*)

c. Kesehatan Fisik dan Mental

Pengujian atau tes kesehatan berdasarkan laporan dari dokter yang dilampirkan pada surat lamaran maupun tes kesehatan khusus yang diselenggarakan selama seleksi sebenarnya tidak menjamin tenaga kerja benar-benar sehat jasmani maupun rohani. Kadang-kadang hasil pengujian kesehatan yang dilakukan dokter umum, khususnya pada pusat kesehatan masyarakat setempat tidak ubahnya hanya formalitas saja. Meskipun zaman reformasi tetapi banyak persyaratan fundamental yang dapat dibeli. Praktek ini banyak dijumpai pada para calon tenaga kerja dengan latar belakang pendidikan setingkat sekolah menengah atas (SMA) ke bawah yang mengajukan lamaran ke perusahaan swasta, terutama pada industri kecil. Tidak mustahil setelah tenaga kerja tersebut bekerja dalam waktu yang relatif singkat terkena penyakit yang mengganggu pekerjaan, apalagi yang bersangkutan ditempatkan pada bagian yang membutuhkan tenaga yang kuat atau mengoperasikan mesin-mesin produksi dan sebagainya.

Tenaga kerja yang kondisi fisiknya lemah, sebaiknya ditempatkan pada bagian yang tidak memerlukan tenaga kuat serta bukan pada bagian operasi mesin-mesin produksi. Sebaiknya pekerjaan yang berat untuk tenaga kerja yang fisiknya benar-benar kuat. Hal ini perlu dipertimbangkan karena apabila bagian penempatan tenaga kerja mengabaikannya, perusahaan akan mendapatkan kerugian.

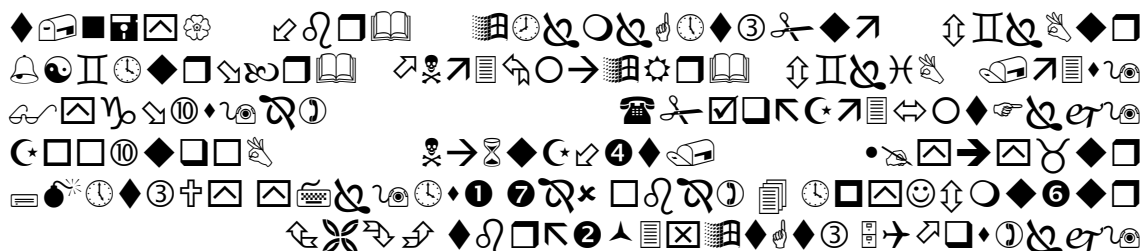
firman-Nya :



Artinya :orang-orang yang beriman dan hati mereka manjadi tenteram dengan mengingat Allah. Ingatlah, Hanya dengan mengingati Allah-lah hati menjadi tenteram.(surat ar'rad ayat 28)

d. Status Perkawinan

Formulir diberikan kepada para pelamar agar keadaan pribadi pelamar diketahui dan dapat menjadi sumber pengambilan keputusan, khususnya dalam bidang ketenagakerjaan. Status perkawinan tenaga kerja juga merupakan hal penting untuk diketahui, status perkawinan dapat menjadi bahan pertimbangan, khususnya dalam menempatkan tenaga kerja yang bersangkutan.



Artinya: Dan di antara tanda-tanda kekuasaan-Nya ialah dia menciptakan untukmu isteri-isteri dari jenismu sendiri, supaya kamu cenderung dan merasa tenteram kepadanya, dan dijadikan-Nya diantaramu rasa kasih dan sayang. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda bagi kaum yang berfikir.

e. Usia

Dalam menempatkan tenaga kerja, faktor usia tenaga kerja yang lulus seleksi perlu dipertimbangkan seperlunya, hal ini untuk menghindarkan rendahnya produktivitas yang dihasilkan oleh tenaga kerja yang bersangkutan. Tenaga kerja yang umurnya sudah agak tua, sebaiknya ditempatkan pada pekerjaan yang baik

membutuhkan tenaga fisik dan tanggung jawab yang berat, cukup diberikan pekerjaan yang seimbang dengan kondisi fisiknya. Sebaliknya tenaga kerja yang masih muda dan energik sebaiknya diberikan pekerjaan yang agak berat dibandingkan dengan tenaga tua.

2.5 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan faktor yang penting bagi seseorang untuk dapat bekerja dengan baik, banyak alasan yang mendasari mengapa seseorang mengalami ketidakpuasan dalam bekerja yang mengakibatkan hasil kerja seseorang menurun.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia vital lainnya.

Menurut **(Siagian, 2005:295)** bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor balas jasa yang adil dan layak, seperti berikut ini :

1. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
2. Berat ringannya pekerjaan
3. Suasana lingkungan pekerjaan
4. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
5. Sikap pimpinan
6. Sikap pekerjaan monoton atau tidak. **(Fathoni, 2006:129)**

Adapun cirri-ciri kepuasan kerja pada seseorang karyawan adalah karyawan memiliki dedikasi yang tinggi berupaya memprioritaskan apa yang menjadi tugasnya. Karyawan bahkan rela mengorbankan waktu pribadi dan lupa jam pulang kantor atau diistilahkan *workaholic*. Tipe-tipe karyawan ini biasanya tidak lagi memandang pekerjaannya sebagai tugas, apalagi paksaan, melainkan sebagai hobi. Karyawan ini memiliki perasaan yang sangat positif terhadap pekerjaan, merasa tertarik kepada pekerjaan, memiliki antusiasme tinggi, menyukai pekerjaan, merasa nyaman bekerja dan secara keseluruhan puas terhadap pekerjaan. (Isjianto, 2006:181).

Dari beberapa faktor-faktor kepuasan kerja diatas dapat dirangkum mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. (As'ad Moh, 2001:115)

a. Faktor Psikologik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

b. Faktor sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan maupun dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

c. Faktor Fisik

Faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

d. Faktor Finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, proomosi dan sebagainya.

2.6 Pengaruh Penempatan Terhadap Kepuasan Kerja

Setiap perusahaan pasti menginginkan pegawainya yang cakap dan terampil dan mampu bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan. Untuk itu diperlukan sistem manajemen personalia yang mampu untuk menempatkan pegawai sesuai dengan pendidikan dan keahlian dari pegawainya. Dengan begitu pegawai akan merasa puas dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam perusahaan. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja adalah penempatan pegawai yang sesuai dengan kemampuan pegawai.

Dan dengan adanya ketiga faktor di atas, maka akan berpengaruh pada persoalan kepuasan kerja, yang dipastikan akan menurun. Bila kepuasan kerja menurun, maka dipastikan produktivitas kerjanya juga akan menurun. Oleh karena itu, kebijakan penempatan kerja harus melalui proses yang matang, terencana, tepat, efektif dan efisien agar menghasilkan kepuasan kerja yang baik bagi karyawan itu sendiri. Ini dimaksudkan agar produktivitas kerja menjadi meningkat.

Dengan kenyataan seperti itu, maka produktivitas kerja karyawan akan naik bila kepuasan kerjanya terpenuhi. Salah satu pemuasnya adalah kebijakan penempatan karyawan harus melalui proses yang matang dan terencana sehingga menghasilkan kebijakan yang tepat. Sehingga pada akhirnya, kualitas sumber daya manusianya akan meningkat.

Kepuasan kerja memiliki keterkaitan dengan penempatan kerja yaitu dalam penempatan kerja tenaga kerja harus benar-benar sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang dimiliki. Apabila seseorang ditempatkan pada suatu organisasi dimana yang bersangkutan melakukan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan keterampilannya, maka karyawan tersebut akan cenderung bergairah kerja, berperilaku positif dan karyawan akan merasa puas dan berusaha memberikan sumbangan yang paling maksimal kearah pencapaian tujuan dan organisasi.

Sebaliknya apabila seseorang ditempatkan pada pekerjaan yang tidak sesuai dan tidak cocok dengan keahlian dan keterampilannya, berbagai hal negatif akan bisa timbul seperti kemangkiran yang tinggi, produktivitas rendah, ketidakpuasan dan bahkan sangat mungkin yang bersangkutan akan berpikir untuk pindah pekerjaan. **(Siagian, 2005:80)**

Selain itu untuk meningkatkan kinerja perusahaan juga harus memperhatikan kesejahteraan karyawan saat bekerja atau setelah pensiun harus ada jaminan dari perusahaan. Hal ini merupakan motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Kesejahteraan disaat bekerja dapat berbentuk :

1. Askes
2. Kompensasi
3. Kondisi atau lingkungan yang nyaman dan harmonis
4. Insentif. **(Tulus, 2002: 213)**

Selanjutnya upaya-upaya memotivasi, komunikasi, pengendalian stress, konseling dan disiplin adalah teknik-teknik penting lain yang digunakan untuk memelihara prestasi dan kepuasan kerja karyawan.

Pengertian dari motivasi itu adalah, motivasi berasal dari bahasa latin *mofere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya. (Manullang, 2001:81)

Motivasi yang diberikan kepada bawahan khusus merupakan dorongan yang sangat berpengaruh kepada peningkatan kemajuan yang akan dicapai sesuai yang diharapkan. Motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan hendaklah yang sesuai dengan peningkatan karir, karena dengan dorongan yang baik dan benar akan membuat rasa puas bagi bawahan untuk lebih giat bekerja. Dengan adanya perhatian yang diberikan pimpinan kepada bawahan sudah ada nilai tersendiri bagi bawahan bahwa mereka sudah lebih diperhatikan baik dorongan untuk lebih rajin bekerja maupun dorongan untuk loyal kepada perusahaan.

2.7 Hipotesis

Berdasarkan permasalahan di atas serta didukung oleh teori-teori yang ada, maka penulis menyusun hipotesis sebagai berikut : “Diduga Penempatan Karyawan Pada PTPN V Pekanbaru Belum Sesuai Dengan Pendidikan, Pengalaman, Kesehatan Fisik dan Mental, Status Perkawinan dan usia”.

2.8 Variabel Penelitian

Adapun yang menjadi variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

A. Faktor – faktor yang mempengaruhi penempatan :

1. Pendidikan / Prestasi Akademis
2. Pengalaman
3. Kesehatan Fisik dan Mental
4. Status Perkawinan
5. Usia

B. Penempatan

C. Kepuasan Kerja

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini penulis lakukan langsung pada PTPN V Pekanbaru yang beralamat di Jalan Rambutan No. 43 Pekanbaru-Riau. Waktu penelitian dimulai dari tanggal 15 februari sampai tanggal 31 maret 2010.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Data yang penulis perlukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian. Seperti jawaban responden atas kuesioner yang diberikan dan data yang lain berhubungan dengan proses penempatan karyawan.

b. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh langsung dari perusahaan seperti data tentang jumlah karyawan, struktur organisasi, sejarah singkat perusahaan dan aktivitas perusahaan serta keterangan lainnya dari perusahaan yang mendukung penelitian ini.

3.3 Populasi dan Sampel

Dalam hal ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan yang ada pada kantor pusat PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru yang berjumlah 152 orang.

Sampel adalah bagian dari populasi yang akan kita ambil untuk mewakili populasi secara keseluruhan yang akan menjadi responden dalam penelitian ini. Jumlah sampel yang penulis ambil dalam penelitian ini berjumlah 60 orang, yang mana penulis mengambil sampel dengan menggunakan metode Slovin yaitu menggunakan *random sampling* (sampel acak).

Rumus pengambilan sample sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n : Ukuran Sample

N : Jumlah Populasi

$$n = \frac{N}{1 + N (E\%)^2} = \frac{152}{1 + 152 (10\%)^2} = \frac{152}{1 + 152 (0,01)} = 60,31 = 60 \text{ Orang}$$

3.4 Teknik pengumpulan data

Dalam pengumpulan data untuk keperluan penelitian, penulis menggunakan metode-metode pengumpulan data sebagai berikut:

a. Wawancara

Yaitu pengumpulan data melalui wawancara dengan pimpinan perusahaan, terutama bagian personalia mengenai penempatan tenaga kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi.

b. Kuesioner

Yaitu penulis membuat daftar pertanyaan yang berkaitan dengan masalah yang akan dibahas. Daftar pertanyaan ini akan diberikan kepada responden yang diharapkan akan memberikan jawaban atau informasi sesuai dengan penelitian ini.

3.5 Analisis Data

Analisa data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan metode Deskriptif, yaitu data yang dikumpulkan dari hasil penelitian ditabulasikan kemudian diklasifikasikan dan dianalisa sesuai dengan permasalahan berdasarkan teori-teori manajemen yang dianggap relevan dan ada hubungan dengan maksud penelitian ini.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Berdirinya PT.Perkebunan Nusantara V

PT. Perkebunan Nusantara V merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang perkebunan yang berdiri pada tanggal 11 Maret 1996 sebagai hasil konsolidasi kebun pengembangan PTP II, PTP IV, dan PTP V yang terletak di provinsi Riau. Perusahaan ini dibentuk melalui Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.10 tahun 1996 tanggal 14 Februari 1996. tentang penyetoran modal Negara RI untuk pendirian Perusahaan Perseroan (Persero) PT.Perkebunan Nusantara V. Anggaran dasar Perusahaan dibuat di depan Notaris Harun Kamil SH No.38 tahun 1996 tanggal 11 Maret 1996 disahkan melalui keputusan Menteri Kehakiman RI No. C2-8333 H. T. 01. 1996, dan tambahan berita Negara RI No.8565 / 1996. Anggaran dasar perusahaan telah mengalami perubahan, terakhir dengan akta Notaris Sri Rahayu Hadi Prasetyo, SH No. 01 / 2002 tanggal 01 Oktober 2002. perusahaan ini telah dapat persetujuan Menteri Kehakiman dan HAM RI melalui Surat Keputusan (SK) No. C-20923. HT. 01. 04. TH. 2002 tanggal 08 Oktober 2002, dan telah diumumkan dalam berita Negara RI No.75 tanggal 19 September dan tambahan berita Negara RI No. 8785 / 2003.

Sacara efektif, perusahaan mulai beroperasi sejak tanggal 09 April 1996, yaitu dengan dilantiknya Direksi dan Dewan komisaris secara lengkap oleh Menteri Pertanian RI. Saat ini Kantor Pusat Perusahaan berkedudukan di Jl. Rambutan No.43 Pekanbaru, dengan unit-unit usaha yang tersebar di berbagai Kabupaten di Provinsi Riau dan

Kantor Perwakilan di Jl. Minangkabau No. 48 Jakarta Selatan. Dari tahun 2006 sampai sekarang , perusahaan mengelola 51 unit kerja yang terdiri dari 1 unit Kantor Pusat, 7 unit Strategi Bisnis, 26 unit Kebun Inti / Plasma, 12 Pabrik Kelapa Sawit, 3 Fasilitas Pengelola Karet dan 3 Rumah Sakit, 1 unit Palm Kernal Oil. Areal yang dikelola oleh perusahaan seluas 158.813 Ha, yang terdiri dari 80.116 Ha lahan sendiri / inti dan 74.497 Ha lahan Plasma, dan 7.200 Ha lahan KKPA. PT.Perkebunan Nusantara V memiliki visi dan misi, adapun visi dan misinya adalah :

Visi adalah “ Menjadi perusahaan perkebunan yang tangguh, mampu tumbuh dan berkembang dalam persaingan global “

Misi adalah “ Mengelola agroindustri kelapa sawit dan karet secara efisien bersama mitra untuk kepentingan stakeholder, berwawasan lingkungan, unggul dalam pengembangan sumber daya manusia dan teknologi “.

Selain visi dan misi perusahaan juga mengusung nilai-nilai yang menjadi motivasi bagi seluruh anggota internal perusahaan. Selain itu perusahaan juga mengelola bisnis secara transparan, menjaga kepercayaan yang telah diperoleh dari pemegang saham dan pihak-pihak yang terkait. Sampai saat ini karyawan perusahaan berjumlah 16.073 orang. Sebagai perusahaan yang bergerak disektor industri hulu yang mengedepankan padat karya Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal penting bagi perusahaan. Iklim usaha yang terus berubah mendorong perusahaan untuk meningkatkan mutu SDM agar tetap bersaing di pasar global.

Setiap perusahaan pasti juga memiliki logo atau lambang yang memiliki makna tersendiri bagi perusahaan tersebut



Seperti yang terlihat di atas, maka dapat didefinisikan secara garis besar makna logo PT.Perkebunan Nusantara V, yaitu :

1. Tiga helai daun kecambah kelapa sawit melambangkan PT.Perkebunan Nusantara V terbentuk sebagai hasil konsolidasi kebun pengembangan PTP asal, yaitu PTP II, PTP IV, dan PTP V yang berdomisili di Provinsi Riau.
2. Warna kuning pada daun kecambah kelapa sawit melambangkan hasil produksi PT.Perkebunan Nusantara V yaitu CPO (Crude Palm Oil).
3. Lima akar kecambah kelapa sawit melambangkan PT.Perkebunan Nusantara V yang baru tumbuh dan terus berkembang.
4. Lingkaran yang betuliskan PT.Perkebunan Nusantara V menggambarkan kesatuan dan persatuan yang menyeluruh.
5. Warna hijau menggambarkan ruang lingkup usaha adalah di bidang pertanian/ perkebunan.

4.1.1 Struktur Organisasi

Organisasi merupakan proses menetapkan dan mengelompokkan pekerjaan yang akan dilakukan, merumuskan dan melimpahkan tanggung jawab dan wewenang dengan maksud untuk memungkinkan organisasi bekerja dengan efektif dan efisien.

Organisasi sebagai sarana bagi perusahaan untuk pencapaian tujuan, harus disusun dengan tepat, cermat serta teliti sehingga dapat mendukung segala aktivitas

perusahaan. Dengan adanya organisasi sebuah perusahaan menjadi tempat atau sarana untuk melakukan aktivitas perusahaan dan tidak terjadinya pemupukan tugas terhadap masing-masing fungsi dalam perusahaan tersebut. Cerminan agar garis perintah tugas, kewajiban dan wewenang serta tanggung jawab digambarkan dalam struktur organisasi.

Di dalam struktur organisasi terdapat gambaran mengenai pembagian kerja dan hubungan kerja sama antar fungsi-fungsi, bagian-bagian maupun orang dengan kedudukan, tugas, wewenang serta tanggung jawab yang berbeda serta kepada siapa bertanggung jawab untuk memperoleh efisiensi dan efektifitas dalam penanganan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya pada suatu perusahaan.

Struktur organisasi yang tepat sangat membantu mengembangkan kerja sama dan mempersiapkan suatu rangka dasar pekerjaan, sehingga anggota organisasi dapat bekerja sama dengan efisien dan efektif dari sudut pandang manajemen yang baik, struktur organisasi garis mempunyai bentuk dan tujuan nyata serta mudah dipahami oleh setiap organisasi. Dengan demikian struktur organisasi tersebut akan berjalan dengan baik dalam membantu tercapainya tujuan organisasi secara umum.

Menurut ahli manajemen seluruh pekerjaan yang harus dilaksanakan antar kelompok kerja dan menetapkan tugas, wewenang, serta tanggung jawab untuk setiap komponen kerja dan menyediakan lingkungan kerja yang tepat serta sesuai dengan keadaan kerja.

Jadi sangat jelaslah bahwa struktur organisasi sangat mendukung dan menentukan perkembangan suatu perusahaan. Struktur organisasi yang dipilih memiliki pengaruh yang besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Struktur organisasi yang diterapkan oleh PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru adalah Struktur Garis dan Staf (Lini dan Staf). Struktur organisasi garis dan staf merupakan penyempurnaan bentuk organisasi garis.

Bentuk organisasi ini digunakan karena perusahaan ini cukup besar dan memiliki wilayah kerja yang luas. Struktur organisasi yang dibuat sedemikian rupa agar perusahaan dapat menciptakan suatu kondisi kerjasama yang baik antar bagian dan saling mendukung untuk pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi tersebut.

Selama penulis melakukan penelitian, penulis ditempatkan di Bagian Sumber Daya Manusia. Adapun struktur organisasi PT.Perkebunan Nusantara V.

[illegible]

4.2 Tugas, Wewenang dan Tanggung jawab

Adapun uraian tugas dan wewenang dari masing-masing jabatan serta bagian di PT.Perkebunan Nusantara V Pekanbaru adalah sebagai berikut :

1. Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS)

RUPS ini berfungsi sebagai pengambilan keputusan tertinggi dalam PT.Perkebunan Nusantara V Pekanbaru dan sbagai pusat pengawasan terhadap jalannya kegiatan perusahaan. RUPS ini dilakukan di Jakarta bersama Menteri Negara BUMN dan Direksi.

2. Dewan Komisaris

Tugas Dewan Komisaris sebagai berikut :

- a. Mengawasi dan mengevaluasi kinerja Direksi dan pengolahan sepenuhnya dilaksanakan oleh para Direksi untuk kepentingan pemegang saham.
- b. Menetapkan kebijakan-kebijakan serta peraturan-peraturan perusahaan agar kegiatan operasional perusahaan berjalan dengan lancar.

Wewenang Dewan Komisaris adalah dapat bertindak sebagai Dewan Pengawas dalam mengawasi dan mengevaluasi kinerja Direksi.

Tanggung jawab Dewan Komisaris adalah :

- a. Menyampaikan tugas-tugas yang harus dilakukan oleh para Direksi.
- b. Memeriksa laporan hasil kerja usaha perusahaan .

3. Direktur Utama

Direktur Utama memilki uraian tugas sebagai berikut :

- a. Menetapkan kebijakan strategis perusahaan sebagai mana dituangkan dalam rencana jangka panjang, rencana kerja dan anggaran perusahaan (RKAP) dan

rencana operasional lainnya, agar diperoleh sasaran kinerja dan tujuan dalam mencapai visi dan misi PTPN V.

- b. Merencanakan, membina dan mengembangkan efektivitas dan efisiensi organisasi perusahaan sesuai dengan kebutuhan.
- c. Memelihara dan mengelola kekayaan perusahaan berdasarkan prinsip, peraturan dan ketentuan yang berlaku.
- d. Menyelenggarakan dan mengembangkan sistem pengawasan untuk pengamanan dan pembinaan kekayaan perusahaan dalam arti luas berdasarkan peraturan dan ketentuan yang berlaku.

Wewenang Direktur Utama adalah sebagai berikut :

- a. Bertindak sebagai pimpinan umum perusahaan, mengkoordinir kegiatan anggota direksi dalam mengendalikan kegiatan operasional perusahaan sesuai dengan rencana dan kebijakan yang telah ditetapkan.
- b. Membina efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas dan tanggung jawab Biro Stuan Pengawas Intern.

Tanggung jawab Direktur Utama adalah menyiapkan dan menyajikan laporan hasil kerja usaha perusahaan yang merupakan neraca dan daftar laba/rugi serta laporan lainnya secara berkala kepada pemegang saham.

4. Direktur Produksi, Keuangan, Pemasaran, & Renbang dan SDM

Empat direktur ini hanya beda pada bagiannya saja, yaitu bagian Produksi, Keuangan, Pemasaran & Renbang dan SDM, tapi mereka memiliki uraian tugas, wewenang, tanggung jawab yang sama.

Uraian tugas Direktur Produksi, Keuangan, Pemasaran & Renbang dan SDM adalah sebagai berikut :

- a. Merumuskan serta menetapkan kebijakan strategis dan operasional sesuai rencana untuk pencapaian sasaran kinerja dan tujuan perusahaan.
- b. Merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan penggunaan anggaran yang disediakan direktorat serta menindak lanjuti hasil audit sesuai ketentuan yang berlaku.
- c. Melaksanakan tugas-tugas lain untuk kepentingan perusahaan.

Wewenang dari Direktur Produksi, Keuangan, Pemasaran & Renbang dan SDM adalah membimbing dan mengembangkan efektifitas dan efisiensi pengelolaan sumber daya manusia.

Tanggung jawab Direktur Produksi, Keuangan, Pemasaran & Renbang dan SDM adalah sebagai berikut :

- a. Menyiapkan, menyusun dan mengembangkan organisasi sesuai kebutuhan dan kepentingan perusahaan.
- b. Menyiapkan dan menyajikan laporan kemajuan / hasil kerja untuk laporan direksi kepada pemegang saham, dewan komisaris maupun instansi terkait lainnya.

5. Kepala Bagian

Kepala Bagian memiliki tugas untuk menyusun rencana dan strategi perusahaan dibidang satuan pengawasan Intern untuk jangka waktu lima tahun (RJP 5 tahun) serta menyusun lebih rinci RJP 5 tahun tersebut ke dalam Rencana Kerja Anggaran Perusahaan (RKAP) setiap tahunnya.

Wewenang Kepala Bagian adalah untuk mengidentifikasi seluruh aspek kegiatan perusahaan, untuk kemudian berdasarkan data yang terkait melakukan

analisis untuk menentukan kemungkinan terjadinya ketidak efisienan, penyimpangan dan ketidak wajaran. Berdasarkan hak tersebut ditentukan prioditas kemungkinan yang dapat di waspadai.

Tanggung jawab Kepala Bagian adalah untuk menyusun prosedur dan kebijakan di lingkungan.

6. Kepala Urusan

Kepala Urusan memiliki uraian sebagai berikut :

- a. membuat kajian tentang perusahaan.
- b. Membuat evaluasi dan uji kelayakan.
- c. Bekerja sama dengan Kepala Bagian untuk melakukan evaluasi terhadap perancangan dan pengembangan.

Wewenang dari Kepala Urusan adalah memberikan saran dan pertimbangan kepada perusahaan melalui Kepala Bagian.

Tanggung jawab Kepala Urusan adalah :

- a. Menerima tugas-tugas dengan segala kebijakan pelaksanaannya dari kepala bagian dan menyampaikan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas-tugas tersebut kepada Kepala Bagian.
- b. Mengadakan hubungan kerja sama dengan Bagian / Kebun.

7. Asisten

Asisten memiliki uraian tugas sebagai berikut :

- a. Menilai prestasi kerja karyawan bawahannya dan mengajukan penilaian karyawannya tersebut ke Kepala Urusan dan Kepala Bagian.
- b. Memeriksa laporan harian produksi.
- c. Menjalankan kegiatan-kegiatan atas perintah Kepala Urusan dan Kepala Bagian.

Wewenang Asisten adalah

- a. Melakukan pengawasan terhadap kerja karyawan anggota.
- b. Berhak menandatangani surat-surat yang dianggap penting apabila Kepala Urusan tidak ada ditempat.

Tanggung jawab Asisten adalah menyampaikan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas-tugas kepada Kepala Urusan.

4.2 Aktifitas Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara V

Sebagaimana yang penulis jelaskan pada sejarah singkat PT. Perkebunan Nusantara V, bahwa PTPN merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang Perkebunan. Komoditas andalan yang di usahakan perusahaan adalah kelapa sawit dan karet. Selain itu, mulai tahun 1999 perusahaan mulai menanam sagu. Pada tahun 2001 komoditi kakao dikonvensi ke komoditi kelapa sawit.

Perusahaan mengolah agroindustri kelapa sawit dan karet serta mengolah hasilnya menjadi CPO, inti sawit, dan berbagai jenis produk karet. Semua hasil produksi dijual ke pasar lokal maupun ekspor. Untuk mendukung pemasaran perusahaan bersama seluruh BUMN Perkebunan membentuk Kantor Pemasaran 40

Bersama (KPB) PTPN I-XIV yang berkedudukan di Jakarta dan juga Indonesia Jerman.

Salah satu yang mendukung aktifitas yang dilakukan oleh PTPN V dengan cara mengelola bisnis secara transparan, menjaga kepercayaan yang telah diperoleh dari pemegang saham dan pihak-pihak terkait. Secara bertahap perusahaan menerapkan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik, bukan hanya sebagai kewajiban tetapi merupakan kebutuhan dalam memelihara keberlangsungan pertumbuhan usaha.

Berbagai langkah dalam menerapkan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik telah mulai dilingkungan perusahaan, melalui :

1. *Transparansi*, yaitu keterbukaan dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan dan keterbukaan dalam mengemukakan informasi materiil dan relevan mengenai perusahaan.
2. *Kemandirian*, yaitu keadaan dimana perusahaan dikelola secara profesional tanpa benturan kepentingan dan pengaruh / tekanan dari pihak manapun yang tidak sesuai dengan peraturan Undang-Undang yang berlaku dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat.
3. *Akuntabilitas*, yaitu kejelasan fungsi, pelaksanaan dan pertanggungjawaban unit sehingga pengelola perusahaan terlaksana secara efektif.
4. *Pertanggungjawaban*, kesesuaian di dalam pengelolaan perusahaan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku dan prinsip - prinsip korporasi yang sehat.
5. *Kewajaran*, yaitu keadilan dan kesetaraan di dalam memenuhi hak-hak *stakeholder* yang timbul berdasarkan perjanjian dan peraturan perundang-undangan.

Perusahaan dalam menjalankan operasinya tidak semata-mata bertujuan memenuhi kepentingan pemegang saham (*stakeholder*), namun juga memperhatikan keselarasan dengan pihak-pihak lain yang berkepentingan (*stakeholder*). Manajemen berkeyakinan bahwa eksistensi dan operasi perusahaan harus memberi manfaat bagi para *stakeholdernya*. Tanggung jawab sosial perusahaan dapat diwujudkan melalui :

- a. *Bina lingkungan*, sebagai wujud kepedulian perusahaan terhadap masyarakat tempatan dan sekaligus membantu pemerintah dalam mengatasi kemiskinan serta mengurangi kesenjangan sosial. Bentuk bantuan bina lingkungan yang diberikan kepada masyarakat dilingkungan perusahaan di berikan bagi sektor

pendidikan, sektor kerohanian, sektor kesehatan, sektor olahraga, sektor kesenian, bantuan untuk bencana alam dan infrastruktur.

- b. Protek Kredit Koperasi Primer Anggota (KKPA), sesuai misi perusahaan untuk meningkatkan kemitraan dengan petani, perlu perhatian terpusat ke bidang stabilitas dan pamarataan pembangunan, maka sasaran yang ingin dicapai adalah membangun kebun kelapa sawit pola KKPA dengan kelembagaan koperasi sejumlah 12 KUD, dan telah terealisasi hingga tahun 2007 seluas 7.200 Ha.
- c. Petani plasma, hubungan antara perusahaan dan petani telah berlangsung lama dalam mengelola bisnis kelapa sawit. Perusahaan memberikan pembinaan manajemen dan bantuan teknis kepada petani plasma sekitar kebun. Keberadaan perusahaan merupakan salah satu faktor dalam meraih sukses dan memberikan standar kehidupan yang lebih baik bagi petani. Pada tahun 2004 sekitar 28.341 KK petani kelapa sawit dan 10.331 KK petani karet turut serta dalam mengelola areal kebun seluas 74.526 Ha. Pada tahun yang sama perusahaan juga mengembangkan Rp. 566 M bagi pembelian TBS petani plasma.
- d. Proyek Siak, perusahaan mengadakan kerja sama dengan Pemerintah Kabupaten (PemKab) Siak dalam program pembangunan kebun kelapa sawit bagi masyarakat setempat. Proyek ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan mengurangi pengangguran serta merupakan nilai tambah bagi masyarakat di Kabupaten Siak.
- e. Pengelolaan lingkungan hidup, dalam menjalankan operasinya, perusahaan mengupayakan teknologi yang lebih bersih dan ramah lingkungan pada setiap kegiatan produksi.

- f. Keselamatan Kerja, perusahaan mengembangkan manajemen keselamatan kerja melalui Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3). Untuk memastikan efektifitas pelaksanaan sistem tersebut. Perusahaan melaksanakan audit SMK3 secara berkala, baik internal maupun dengan mengundang auditor eksternal (dari PT. Sucifindo). Hasil audit eksternal telah membuahkan hasil berupa sertifikat emas tahun 2004 disampaikan oleh Wakil Presiden M. Jusup Kalla kepada delapan PKS di lingkungan perusahaan.
- g. Manajemen Mutu, perusahaan menetapkan ISO 9001 sebagai upaya untuk meningkatkan mutu hasil produksi, secara terus menerus perusahaan melaksanakan revisi dokumen, annual, prosedur dokumen pendukung ISO 9001 : Versi 2000
- h. Kesejahteraan Karyawan dan Pensiun, perusahaan tidak memberlakukan karyawan sebagai faktor produksi, namun sebagai mitra dalam menjalankan operasi perusahaan. Melalui wadah Serikat Pekerja Perkebunan (SP-Bun), karyawan melakukan Perjanjian Kerja Bersama (PKS) dengan perusahaan,. Kesejahteraan karyawan menjadi salah satu perhatian utama. Perusahaan, melalui penyediaan fasilitas kerja, peribadatan, olahraga, dan pendidikan bagi keluarga perusahaan. Perusahaan menyediakan fasilitas kesehatan berupa klinik di tiap kebun dan tiga rumah sakit perusahaan, serta menjamin kerja sama dengan RS Swasta maupun Pemerintah. Perusahaan menyediakan paket remunerasi yang kompetitif karyawan. Selain gaji di atas Upah Minimum Regional Propinsi (UMR), perusahaan menyediakan tunjangan perumahan, tunjangan rekreasi, dan tunjangan-tunjangan lainnya. Perusahaan juga

mengikutsertakan karyawan dalam program asuransi jiwa / kecelakaan dan jamsostek. Program pension yang diikuti oleh karyawan adalah program manfaat pasti (*definet benefit*) yang memiliki kondisi keuangan yang bagus.

- i. PUKK / Kemitraan, pembangunan berkelanjutan yang dilakukan bagi masyarakat setempat sebagai bagian sosio-eko nasional seiring dengan prinsip ekonomi Kerakyatan. Setiap tahunnya perusahaan menempatkan 2%-3% dari keuntungan bersih setelah pajak untuk memberikan bantuan secara aktif (mulai keahlian manajemen sampai aspek teknis) sebagaimana dipersyaratkan RUPS bagi pembantu pengusaha kecil setempat / koperasi.

Disamping mengelola kebun sendiri, perusahaan juga bermitra usaha dengan petani plasma, yaitu melakukan pembelian hasil produksi. Kebun plasma berupa TBS (Tandan Buah Segar) kelapa sawit dan cup lump karet dari 7 kebun plasma. Untuk pengolahan produksi, perusahaan memiliki 12 unit Pabrik Kelapa Sawit (PKS) dan 3 unit pabrik pengolahan karet. Untuk fasilitas kesehatan perusahaan memiliki 3 unit Rumah Sakit.

Sejak tahun 2000 perusahaan menambah kontribusi langsung kepada masyarakat melalui pembangunan kebun plasma kelapa sawit pola KKPA. Direncanakan mencapai luas 36.330 Ha untuk 18.165 KK yang bergabung dalam 13 KUD, dan tersebar di Provinsi Riau. Secara administratif, wilayah kerja perusahaan terletak di 5 Kabupaten, yaitu Kabupaten Kampar, Kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten Rokan Hilir, Kabupaten Siak dan Kabupaten Indragiri Hulu.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Telah diketahui sebelumnya bahwa tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui faktro-faktor yang mempengaruhi penempatan dan hubungannya dengan kepuasan kerja karyawan. Oleh kerena itu penyajian data pada bab ini adalah hasil dari kuesioner yang disebarkan pada karyawan yang ada di PTPN V, Pekanbaru. Pada penelitian ini sampel diambil sebanyak 60 orang dari 152 orang populasi yang ada dalam perusahaan. Dalam hal ini adapun kuesioner yang dikembalikan pada saat jatuh tempo pengisian kuesioner adalah sebanyak 45 responden dan dianggap dapat mewakili sample yangtelah ditetntukan yaitu 60 responden.

Rekrutmen karyawan merupakan salah satu kegiatan utama manajemen personalia. Rekrutmen karyawan dibutuhkan untuk mengisi kekosongan pada berbagai jabatan yang ada, misalnya karena ada karyawan yang sakit, cuti, pensiun atau berhenti pada pekerjaannya. Dalam suatu program rekrutmen harus ditentukan terlebih dahulu jumlah pegawai yang akan direkrut atau diterima, kualifikasinya, dan waktu rekrutmennya.

Program rekrutmen menjadi penting karena bila gagal, maka akan terjadi berbagai masalah didalam perusahaan. Artinya, perusahaan tersebut akan tidak memiliki pegawai yang tepat, baik kualitas maupun kuantitasnya, yang lebih akan membuat prestasi pegawai/karyawan kurang baik bahkan menurun. Ini akan mengakibatkan perusahaan gagal/tidak mampu mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.

Untuk memperoleh pegawai/karyawan yang tepat dibutuhkan pengetahuan yang memadai tentang sumber-sumber tenaga kerja dan penempatannya.

Tenaga kerja atau karyawan merupakan salah satu faktor utama dalam menggerakkan kegiatan perusahaan. Karena itu, perusahaan haruslah menentukan syarat-syarat kerja meliputi kualitas dan kuantitas karyawan, tingkat pendidikan, pengalaman dan keahlian, sehingga diharapkan hasil rekrutmen yang diperoleh sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan.

Setelah rekrutmen, proses selanjutnya adalah penempatan karyawan. Penempatan karyawan yang dilakukan dengan baik, sesuai dengan kemampuan dan bakat, tentunya akan membawa hasil yang baik. Dalam hal proses penempatan karyawan, pihak PT. Perkebunan Nusantara V melakukannya dengan cara mempromosikan karyawannya kejenjang / jabatan yang lebih tinggi, menyeleksi karyawan baru yang akan diterima dan mengadakan mutasi / pindah jabatan.

5.2 Identitas Responden

5.2.1 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Dalam penempatan tenaga kerja, tingkat pendidikan perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena keberhasilan suatu perusahaan juga ditentukan oleh keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh tenaga kerja tersebut. Pendidikan merupakan cermin kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik dan benar, dengan latar belakang pendidikan pula seseorang dianggap akan mampu atau tidak mampu untuk menempati suatu jabatan tertentu. Dengan pendidikan yang tepat, seorang karyawan pada umumnya akan dapat meningkatkan kemampuannya dalam bekerja.

Sebagai sebuah perusahaan yang bergerak pada dalam bidang pertanian dan perkebunan, PT. Perkebunan Nusantara V lebih banyak membutuhkan karyawan berpendidikan Sarjana pertanian / perkebunan atau lulusan Akademi pertanian / perkebunan, selain jenjang pendidikan Sekolah Menengah Atas tentunya.

Untuk mengetahui tingkat pendidikan karyawan PT. Perkebunan Nusantara V, dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel V.1 Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Formal Pada PT Perkebunan Nusantara V Tahun 2009.

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	SMP	2	1.3 %
2	SMA	17	11 %
3	SMK	1	0.6 %
4	STM	5	3.3 %
5	SMEA	1	0.6 %
6	Akademi (D3)	18	11 %
7	Sarjana	90	59 %
8	S2	22	14 %
9	S3	1	0.6 %
Jumlah		152	100

Sumber data olahan hasil penelitian

Dari tabel V.I diatas dapat dilihat bahwa karyawan PT.Perkebunan Nusantara V sebagian besar Sarjana yaitu sebanyak 90 orang atau 59 %, karyawan yang berpendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) 2 orang atau 1.3 %, karyawan yang berpendidikan Sekolah Teknik Mesin (STM) 5 orang atau 3.3 %, karyawan yang berpendidikan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) 1 orang atau 0.6 %, karyawan yang berpendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) 17 orang atau 11 %, karyawan yang berpendidikan Akademi (D3) sebanyak 18 orang atau 11 %, yang terdiri dari lulusan Akademi 1 orang lulusan jurnalistik, 1 orang lulusan akademi teknologi, 1 orang lulusan

akademi computer, 1 orang lulusan akademi teknik kimia, 4 orang lulusan akademi politeknik, 3 orang lulusan akademi ekonomi, 5 orang lulusan akademi akuntansi, 1 orang lulusan akademi informatika, 1 orang lulusan akademi keuangan,

Sarjana sebanyak 90 orang yang terdiri dari 31 orang sarjana ekonomi, 3 orang sarjana teknik sipil, 3 orang sarjana sospol, 7 orang sarjana hukum, 4 orang sarjana akuntansi, 20 orang sarjana pertanian, 1 orang sarjana administrasi, 7 orang sarjana teknik mesin, 6 orang sarjana teknik elektro, 1 orang sarjana bangunan, 1 orang sarjana THP, 1 orang sarjana teknik industri, 1 orang sarjana agama, 1 orang sarjana kehutanan, 1 orang sarjana komputer, 1 orang sarjana informatika dan 1 orang sarjana psikologi, S2 sebanyak 22 orang yang terdiri dari 4 orang S2 pertanian, 14 orang S2 manajemen, 2 orang S2 lingkungan dan 2 orang S2 administrasi, dan S3 teknik kimia 1 orang.

Dengan demikian berdasarkan data yang di atas dapat kita ketahui bahwa lebih banyak karyawan yang berpendidikan sarjana tetapi tidak sesuai dengan bidang pertanian/perkebunan. Hal tersebut kurang memadai bagi perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan yang mana lebih membutuhkan karyawan yang memiliki pemahaman dan kemampuan penyelesaian tugas dan tanggung jawab dibidang perkebunan.

5.2.2 Diskripsi Variabel

1. Pendidikan

Berikut ini adalah tanggapan para responden terhadap latar belakang pendidikan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel V. 2 Tanggapan Responden Terhadap Latar Belakang Pendidikan Karyawan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

Option	Jawaban	Jumlah responden	Persentase (%)
a	Sangat setuju	15	33.4 %
b	Setuju	21	46.6 %
c	Cukup setuju	4	8.9 %
d	Tidak setuju	5	11.2 %
e	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		45	100 %

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari tabel V. 2 Di atas terlihat bahwa hampir sebagian responden merasa latar belakang pendidikan formalnya sesuai dengan latar belakang pendidikannya saat ini, yaitu sebanyak 15 orang atau 33,4% responden menjawab sangat setuju dan 21 orang atau 46,6% menjawab setuju. Sementara 4 orang atau 8,9% dan 5 orang atau 11,2% menjawab cukup setuju dan tidak setuju.

Pihak PT. Perkebunan Nusantara V berkewajiban untuk mengembangkan para karyawannya dengan cara mengadakan program pendidikan dan pelatihan untuk menambah kemampuan serta keterampilan karyawan sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing sehingga kinerja karyawan lebih baik. Berikut ini tanggapan karyawan mengenai penempatan karyawan dengan latar belakang pendidikan

Berikut ini adalah tanggapan para responden terhadap penempatan karyawan dengan latar belakang pendidikan.

Tabel V.3 Tanggapan Responden Terhadap Penempatan Karyawan Dengan Latar Belakang Pendidikan.

Option	Jawaban	Jumlah responden	Persentase (%)
a	Sangat sesuai	7	15.6 %
b	Sesuai	9	20 %
c	Cukup sesuai	11	24.4 %
d	Tidak sesuai	18	40 %
e	Sangat tidak sesuai	-	-
Jumlah		45	100 %

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari tabel V.3 di atas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang ditempatkan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yakni sebanyak 7 orang atau 15,6% mengatakan sangat sesuai, 9 orang atau 20% mengatakan sesuai, 11 orang atau 24,4% mengatakan cukup sesuai dan 18 orang atau 40% mengatakan tidak sesuai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pihak PT. Perkebunan Nusantara V tidak sesuai dalam menempatkan karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikannya.

Penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Serta minimnya pendidikan dan pengetahuan juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Dengan kondisi yang demikian seharusnya pihak perusahaan lebih menitik beratkan kepada latar belakang pendidikan sehingga produktivitas kerja karyawan dapat lebih meningkat.

Berikut ini adalah tanggapan para responden terhadap pekerjaan dan tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikan:

Tabel V.4 Tanggapan Responden Terhadap Pekerjaan & Tanggung Jawab Pekerjaan Sesuai Dengan Latar Belakang Pendidikan.

Option	Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
A	Sangat sesuai	6	13.3 %
b	Sesuai	3	6.7 %
c	Cukup sesuai	7	15.6%
d	Tidak sesuai	29	64.4 %
e	Sangat tidak sesuai	-	-
Jumlah		45	100 %

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari tabel V.4 di atas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang pekerjaan dan tanggung jawab pekerjaannya sesuai dengan latar belakang pendidikannya yakni sebanyak 6 orang atau 13,3% mengatakan sangat sesuai, 3 orang atau 6,7% mengatakan

sesuai, 7 orang atau 15.6% mengatakan cukup sesuai, dan 29 orang atau 64.4% mengatakan tidak sesuai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab pekerjaan karyawan terhadap latar pendidikan yang dimiliki karyawan tidak sesuai.

Tabel V.5 : Rekapitulasi Jawaban Variabel Pendidikan.

No	Pertanyaan	Option					Jmlh
		1	2	3	4	5	
1	Latar Belakang Pendidikan Karyawan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan	0 (-)	5 (11,2%)	4 (8,9%)	21 (46,6%)	15 (33,4%)	45
2	Penempatan karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan	0 (-)	18 (40%)	11 (24,4%)	9 (20%)	7 (15,6%)	45
3	Pekerjaan & tanggung jawab pekerjaan anda sesuai dengan latar belakang pendidikan	0 (-)	29 (64,4%)	7 (15,6%)	3 (6,7%)	6 (13,3%)	45

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari tabel V.5 di atas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang menjawab pertanyaan latar belakang pendidikan karyawan rata –rata pada kategori baik yaitu sebanyak 21 responden atau 46,6 %, dan yang menjawab pertanyaan penempatan karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan rata-rata pada kategori tidak baik yaitu sebanyak 18 responden atau 40%, dan yang menjawab pertanyaan pekerjaan dan tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikan rata-rata pada kategori tidak baik yaitu sebanyak 29 responden atau 64,4%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan tidak menentukan penempatan kerja karyawan di PTPN V. Hal ini terbukti banyaknya responden yang menjawab pertanyaan pada kategori tidak baik.

1. Pengalaman

Pengalaman pada pekerjaan yang sejenis perlu mendapatkan pertimbangan dalam menempatkan tenaga kerja karena karyawan yang memiliki pengalaman kerja cukup lama pada pekerjaan sejenis akan memiliki keahlian dan keterampilan dalam bekerja, mudah beradaptasi dengan situasi kerja sehingga tidak canggung lagi dalam melakukan pekerjaannya karena telah mengetahui bagaimana gambaran pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Pengalaman bekerja merupakan salah satu modal utama seseorang untuk terjun kedalam bidang tertentu karena tenaga kerja yang berpengalaman akan dapat langsung menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya. Selain itu tenaga kerja yang berpengalaman hanya memerlukan pelatihan dan petunjuk yang relatif singkat dibandingkan dengan tenaga kerja yang belum pernah berpengalaman sehingga lebih efisien.

Untuk melihat gambaran perusahaan lebih mempertimbangkan pengalaman kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.6 Tanggapan Responden Terhadap Rekrutmen Karyawan Pada Perusahaan Tempat Bekerja Lebih Mempertimbangkan Faktor Pengalaman Kerja.

Option	Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
a	Sangat setuju	3	6,7 %
b	Setuju	15	33.3 %
c	Cukup setuju	12	26.7 %
d	Tidak setuju	14	31.1 %
e	Sangat tidak setuju	1	2.2 %
Jumlah		45	100 %

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari tabel V.6 di atas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan PT. Perkebunan Nusantara V yang memilih pengalaman sebagai salah satu syarat dalam rekrutmen karyawan adalah sebanyak 3 orang atau 6,7% mengatakan sangat setuju, 15 orang atau 33,3% mengatakan setuju, 12 orang atau 26,7% mengatakan cukup setuju, 14 orang atau 31,1% mengatakan tidak setuju dan 1 orang atau 2,2% mengatakan sangat tidak setuju.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa PT. Perkebunan Nusantara V sudah melakukan standarisasi penempatan karyawan berdasarkan pengalaman kerja dengan baik, pengalaman kerja merupakan salah satu kriteria standar dalam melakukan penempatan karyawan bagian yang sesuai atau jenjang yang lebih baik.

Berikut ini adalah tanggapan para responden terhadap pekerjaan sekarang sesuai dengan pengalaman kerja sebelumnya.

Tabel V.7 Tanggapan Responden Terhadap Pekerjaan Sekarang Sesuai Dengan Pengalaman Kerja Sebelumnya.

Option	Jawaban	Jumlah responden	Persentase (%)
a	Sangat sesuai	4	8.9 %
b	Sesuai	16	35.6 %
c	Cukup sesuai	10	22.2 %
d	Tidak sesuai	15	33.3 %
e	Sangat tidak sesuai	-	-
Jumlah		45	100 %

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari tabel V.7 di atas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan PT. Perkebunan Nusantara V yang memiliki pengalaman bekerja di perusahaan lain sebanyak 3 orang atau 6,7% mengatakan sangat setuju, 16 orang atau 35,6% mengatakan setuju, 10 orang atau 22,2% mengatakan cukup setuju, 15 orang atau 33,3% mengatakan tidak setuju.

Dengan demikian berarti bahwa pihak PT. Perkebunan Nusantara V sangat memprioritaskan faktor pengalaman dalam menyeleksi dan menempatkan karyawannya, ini terbukti dari jumlah responden yang lebih banyak menjawab sesuai dengan pengalaman kerja sebelumnya dibandingkan jumlah responden yang menjawab tidak sesuai dengan pengalaman kerja sebelumnya.

Berikut ini adalah tanggapan para responden terhadap pengalaman yang dimiliki karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V dapat menunjang kegiatan perusahaan.

Tabel V.8 Tanggapan Responden Terhadap Pengalaman Yang Dimiliki Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Dapat Menunjang Kegiatan Perusahaan.

Option	Jawaban	Jumlah responden	Persentase (%)
a	Sangat setuju	6	13.3 %
b	Setuju	24	53.3 %
c	Cukup setuju	13	28.9 %
d	Tidak setuju	2	4,5 %
e	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		45	100 %

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Tabel V.8 di atas menggambarkan bahwa tanggapan para responden terhadap pengalaman yang dimiliki karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V dapat menunjang kegiatan perusahaan, hal ini dapat dilihat dari jumlah responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 6 orang atau 13,3%, yang menjawab setuju berjumlah 24 orang atau 53,3%, yang menjawab cukup setuju berjumlah 13 orang atau 28,9%, yang menjawab tidak setuju berjumlah 2 orang atau 4,5%.

Dengan demikian pengalaman kerja karyawan merupakan salah satu faktor untuk menunjang kegiatan perusahaan. Pihak PT. Perkebunan Nusantara V harus mempertimbangkan faktor pengalaman kerja seseorang sebelum karyawan tersebut diperkerjakan.

Tabel V.9 : Rekapitulasi Jawaban Variabel Pengalaman.

No	Pertanyaan	Option					Jmlh
		1	2	3	4	5	
1	Rekrutmen karyawan pada perusahaan tempat anda bekerja lebih mempertimbangkan faktor pengalaman kerja	1 (2,2%)	14 (31,1%)	12 (26,7%)	15 (33,3%)	3 (6,6%)	45
2	Pekerjaan anda sekarang sesuai dengan pengalaman kerja anda sebelumnya	0 (-)	15 (33,3%)	10 (22,2%)	16 (35,6%)	4 (8,9%)	45
3	Pengalaman yang dimiliki karyawan pada PTPN V dapat menunjang kegiatan perusahaan	0 (-)	2 (4,5%)	13 (28,9%)	24 (53,3%)	6 (13,3%)	45

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari tabel V.9 di atas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang menjawab pertanyaan Rekrutmen karyawan lebih mempertimbangkan lebih mempertimbangkan faktor pengalaman kerja rata –rata pada kategori baik yaitu sebanyak 15 responden atau 33,3 %, dan yang menjawab pertanyaan pekerjaan anda sekarang sesuai dengan pengalaman kerja anda sebelumnya rata-rata pada kategori baik yaitu 16 responden atau 35,6%, dan yang menjawab pertanyaan pengalaman yang dimiliki karyawan pada PTPN V dapat menunjang kegiatan perusahaan rata-rata pada kategori baik yaitu sebanyak 24

responden atau 53,3%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman menentukan penempatan kerja karyawan di PTPN V. Hal ini terbukti banyaknya yang menjawab pertanyaan pada kategori baik.

2. Kesehatan Fisik dan Mental

Dalam menempatkan tenaga kerja, faktor kesehatan fisik dan mental perlu dipertimbangkan untuk menghindari kerugian perusahaan. Meskipun tingkat kepercayaan hasil tes kesehatan yang dilakukan kurang akurat, terutama tentang kondisi fisik, namun sebatas tenaga kerja yang bersangkutan dapat dilihat. Selanjutnya perlu dipertimbangkan tempat mana yang cocok bagi tenaga kerja yang bersangkutan sesuai dengan kondisi fisiknya. Adapun untuk menilai kesehatan mental, tidak mudah menilai kesehatan fisik, perlu dokter khusus yang ahli dalam bidang itu.

Tenaga kerja yang kondisi fisiknya lemah, sebaiknya ditempatkan pada bagian yang tidak memerlukan tenaga kuat serta bukan pada bagian operasi mesin-mesin produksi. Sebaiknya pekerjaan yang berat untuk tenaga kerja yang fisiknya benar-benar kuat. Hal ini perlu dipertimbangkan karena apabila bagian penempatan tenaga kerja mengabaikannya, perusahaan akan mengalami kerugian. Untuk melihat gambaran mengenai uji kesehatan fisik yang dilakukan oleh PT.Perkebunan Nusantara V dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Berikut ini adalah tanggapan para responden terhadap pengujian kesehatan sebelum ditempatkan pada posisi/jabatan tertentu.

Tabel V.10 Tanggapan Responden Terhadap Pengujian Kesehatan Sebelum Ditempatkan Pada Posisi / Jabatan.

Option	Jawaban	Jumlah responden	Persentase (%)
A	Sangat setuju	16	35.6 %
b	Setuju	25	55.5 %
c	Cukup setuju	4	8.9 %
d	Tidak setuju	-	-
e	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		45	100 %

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari tabel V.10 di atas terlihat tanggapan responden bervariasi mengenai uji kesehatan yang dilakukan oleh pihak perusahaan, sebanyak 16 orang atau 35,6% responden menjawab sangat setuju dengan dilakukannya uji kesehatan sebelum menempatkan karyawan pada posisi tertentu, sebanyak 25 orang atau 55,5% responden menjawab setuju dan 4 orang atau 8,9% menjawab cukup setuju.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa uji kesehatan fisik yang dilakukan secara formalitas saja terhadap seluruh karyawan memang ada yaitu dalam bentuk surat kesehatan dari dokter sebagai salah satu syarat ketika calon tenaga kerja tersebut melamar pekerjaan pada suatu perusahaan. Adapun ketentuan yang ditetapkan perusahaan terhadap kesehatan fisik karyawan untuk menduduki jabatan tertentu secara formal tidak ada.

Berikut ini adalah tanggapan para responden terhadap perusahaan tempat bekerja menentukan standar kesehatan dalam proses penempatan.

Tabel V.11 Tanggapan Responden Terhadap Perusahaan Tempat Bekerja Menentukan Standar Kesehatan Dalam Proses Penempatan.

Option	Jawaban	Jumlah responden	Persentase (%)
A	Sangat setuju	12	26.7 %
b	Setuju	24	53.3 %
c	Cukup setuju	6	13.3 %
d	Tidak setuju	3	6.7 %
e	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		45	100 %

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Tabel V.11 di atas menggambarkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju terhadap perusahaan tempat bekerja menentukan standar kesehatan dalam proses penempatan, hal ini terlihat bahwa 12 orang atau 26.7% menyatakan sangat setuju, 24 orang atau 53,3% menyatakan setuju, 6 orang atau 13,3% menyatakan cukup setuju dan 3 orang atau 6,7% menyatakan tidak setuju.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa PT. Perkebunan Nusantara V sangat mengutamakan standar kesehatan karyawan dalam proses penempatan karyawan pada jabatan atau posisi tertentu.

Berikut ini adalah tanggapan para responden terhadap kriteria tentang penempatan karyawan sesuai dengan kesehatan fisik.

Tabel V.12 Tanggapan Responden Terhadap Kriteria Tentang Penempatan Karyawan Sesuai Dengan Kesehatan Fisik.

Option	Jawaban	Jumlah responden	Persentase (%)
A	Sangat setuju	7	15.6 %
b	Setuju	19	42.2 %
c	Cukup setuju	9	20 %
d	Tidak setuju	10	22.2 %
e	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		45	100 %

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari tabel V.12 di atas dapat dilihat tanggapan responden terhadap criteria tentang penempatan karyawan sesuai dengan kesehatan fisik, dari 45 orang responden, 7 orang menyatakan sangat setuju, 19 orang mengatakan setuju, 9 orang mengatakan cukup setuju dan 10 orang mengatakan tidak setuju.

Dengan demikian terlihat bahwa criteria tentang penempatan karyawan sesuai dengan kesehatan fisik menjadi salah satu factor yang penting bagi PT. Perkebunan Nusantara V dalam merekrut karyawan baru.

Tabel V.13 : Rekapitulasi Jawaban Variabel Kesehatan Fisik dan Mental.

No	Pertanyaan	Option					Jmlh
		1	2	3	4	5	
1	Perusahaan tempat anda bekerja melakukan pengujian kesehatan sebelum anda ditempatkan pada posisi/jabatan tertentu	0 (-)	0 (-)	4 (8,9%)	25 (55,5%)	16 (35,5%)	45
2	Perusahaan tempat anda bekerja menentukan standar kesehatan dalam proses penempatan	0 (-)	3 (6,7%)	6 (13,3%)	24 (53,3%)	12 (26,7%)	45
3	Perusahaan tempat anda bekerja mempunyai criteria tentang penempatan karyawan sesuai dengan kesehatan fisik mereka	0 (-)	10 (22,2%)	9 (20%)	19 (42,2%)	7 (15,6%)	45

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari tabel V.13 di atas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang menjawab pertanyaan perusahaan tempat anda bekerja melakukan pengujian kesehatan sebelum anda ditempatkan pada posisi/jabatan tertentu rata –rata pada kategori baik yaitu sebanyak 25 responden atau 55,5 %, dan yang menjawab pertanyaan perusahaan tempat

anda bekerja menentukan standar kesehatan dalam proses penempatan rata-rata pada kategori baik yaitu sebanyak 24 responden atau 53,3%, dan yang menjawab pertanyaan perusahaan tempat anda bekerja mempunyai kriteria tentang penempatan karyawan sesuai dengan kesehatan fisik mereka rata-rata pada kategori baik yaitu sebanyak 19 responden atau 42,2%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel kesehatan fisik dan mental menentukan penempatan kerja karyawan di PTPN V pekanbaru. Hal ini terbukti banyaknya responden yang menjawab pertanyaan pada kategori baik.

3. Status Perkawinan

Status perkawinan tenaga kerja juga merupakan hal penting untuk diketahui, status perkawinan dapat menjadi bahan pertimbangan, khususnya dalam menempatkan tenaga kerja yang bersangkutan.

Untuk melihat gambaran mengenai status perkawinan tenaga kerja pada PT. Perkebunan Nusantara V dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel V.14 Tanggapan Responden Terhadap Status Perkawinan Menjadi Bahan Pertimbangan Dalam Menempatkan Karyawan.

Option	Jawaban	Jumlah responden	Persentase (%)
a	Sangat setuju	1	2.2 %
b	Setuju	17	37,8 %
c	Cukup setuju	12	26,7 %
d	Tidak setuju	15	33.3 %
e	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		45	100 %

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Berdasarkan data pada tabel V.14 di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden setuju bahwa status perkawinan menjadi bahan pertimbangan perusahaan

dalam menempatkan karyawan, sebanyak 1 orang atau 2,2% menyatakan sangat setuju, sebanyak 17 orang atau 37,8% menyatakan setuju, sebanyak 12 orang atau 26,7% menyatakan cukup setuju dan 15 orang atau 33,3% menyatakan tidak setuju.

Selanjutnya data tentang apakah status perkawinan menjadi factor penentu dalam menempatkan karyawan, dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel V.15 Tanggapan Responden Terhadap Status Perkawinan Pada Perusahaan Sangat Mempengaruhi Penempatan Karyawan Terutama Bagi Karyawati.

Option	Jawaban	Jumlah responden	Persentase (%)
a	Sangat setuju	1	2.2 %
b	Setuju	18	40 %
c	Cukup setuju	9	20 %
d	Tidak setuju	17	37.8 %
e	Sangat tidak setuju	-	
Jumlah		45	100 %

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari tabel V.15 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap status perkawinan pada perusahaan sangat mempengaruhi penempatan karyawan terutama bagi karyawati, yaitu sebanyak 1 orang atau 2,2% mengatakan sangat setuju, sebanyak 18 orang atau 40% mengatakan setuju, sebanyak 9 orang atau 20% mengatakan cukup setuju dan 17 orang atau 37,8% mengatakan tidak setuju.

Berdasarkan data tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa status perkawinan merupakan factor yang menentukan dalam penempatan karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V.

Berikut ini adalah tanggapan para responden terhadap pertimbangan status perkawinan yang ditetapkan perusahaan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Tabel V.16 Tanggapan Responden Terhadap Pertimbangan Status Perkawinan Yang Ditetapkan Perusahaan Dapat Mempengaruhi Peningkatan Kinerja Karyawan.

Option	Jawaban	Jumlah responden	Persentase (%)
a	Sangat setuju	5	11.1 %
b	Setuju	18	40 %
c	Cukup setuju	6	13.4 %
d	Tidak setuju	15	33,3%
e	Sangat tidak setuju	1	2.2 %
Jumlah		45	100 %

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari tabel V.16 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap pertimbangan status perkawinan yang ditetapkan perusahaan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, yaitu sebanyak 5 orang atau 11,1% mengatakan sangat setuju, sebanyak 18 orang atau 40% mengatakan setuju, sebanyak 6 orang atau 13,4% mengatakan cukup setuju, sebanyak 15 orang atau 33,3% mengatakan tidak setuju dan 1 orang atau 2,2% mengatakan sangat tidak setuju.

Berdasarkan data tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden mengatakan setuju terhadap pertimbangan status perkawinan yang ditetapkan perusahaan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Tabel V.17 : Rekapitulasi Jawaban Variabel Status Perkawinan.

No	Pertanyaan	Option					Jmlh
		1	2	3	4	5	
1	Status perkawinan menjadi bahan pertimbangan dalam menempatkan karyawan pada perusahaan tempat anda bekerja	0 (-)	15 (33,3%)	12 (26,7%)	17 (37,8%)	1 (2,2%)	45
2	Status perkawinan pada perusahaan tempat anda bekerja sangat mempengaruhi penempatan karyawan terutama bagi karyawan	0 (-)	17 (37,8%)	9 (20%)	18 (40%)	1 (2,2%)	45
3	Pertimbangan status perkawinan yang ditetapkan perusahaan tempat anda bekerja dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan	1 (2,2)	15 (33,3%)	6 (13,4%)	18 (40%)	5 (11,1%)	45

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari tabel V.17 di atas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang menjawab pertanyaan Status perkawinan menjadi bahan pertimbangan dalam menempatkan karyawan pada perusahaan tempat anda bekerja rata –rata pada kategori baik yaitu sebanyak 17 responden atau 37,8 %, dan yang menjawab pertanyaan status perkawinan pada perusahaan tempat anda bekerja sangat mempengaruhi penempatan karyawan terutama bagi karyawan rata-rata pada kategori baik yaitu sebanyak 18 responden atau 40%, dan yang menjawab pertanyaan pertimbangan status perkawinan yang ditetapkan perusahaan tempat anda bekerja dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan rata-rata setuju yaitu sebanyak 18 responden atau 40%. Hal ini dapat disimpulkan

bahwa variabel status perkawinan menentukan penempatan kerja karyawan di PTPN V. Hal ini terbukti banyaknya responden yang menjawab pertanyaan pada kategori setuju.

5. Usia

Dalam menempatkan tenaga kerja, faktor usia tenaga kerja yang lulus seleksi perlu dipertimbangkan seperlunya. Hal ini untuk menghindari rendahnya produktivitas yang dihasilkan oleh tenaga kerja yang bersangkutan. Tenaga kerja yang umurnya sudah tua, sebaiknya ditempatkan pada pekerjaan yang tidak membutuhkan tenaga fisik dan tanggung jawab yang berat, cukup diberikan pekerjaan yang seimbang dengan kondisi fisiknya. Begitu juga sebaliknya, tenaga kerja yang masih muda dan enerjik diberikan pekerjaan yang agak berat dibandingkan dengan tenaga tua. Demikian juga halnya pada PT. Perkebunan Nusantara V, pihak perusahaan juga berusaha memperhatikan faktor usia dalam memberikan suatu pekerjaan kepada karyawannya.

Untuk melihat gambaran apakah perusahaan sangat memperhatikan usia dalam menempatkan karyawannya pada posisi tertentu dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.18 Tanggapan Responden Terhadap Perusahaan Sangat Memperhatikan Usia Sebagai Syarat Dalam Penempatan Karyawan.

Option	Jawaban	Jumlah responden	Persentase (%)
a	Sangat setuju	4	8.9 %
b	Setuju	24	53.3 %
c	Cukup setuju	6	13.3 %
d	Tidaksetuju	11	24.5 %
e	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		45	100 %

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari tabel V.18 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap perusahaan sangat memperhatikan usia sebagai syarat dalam penempatan karyawan, yaitu sebanyak 4 orang atau 8,9% mengatakan sangat setuju, sebanyak 24 orang atau 53,3% mengatakan setuju, sebanyak 6 orang atau 13,3% mengatakan cukup setuju, dan sebanyak 11 orang atau 24,5% mengatakan tidak setuju.

Berdasarkan data tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden mengatakan setuju bahwa perusahaan harus sangat memperhatikan usia sebagai syarat dalam penempatan karyawan agar perusahaan dapat berjalan dengan baik.

Berikut ini adalah tanggapan para responden terhadap perusahaan memperhatikan usia sebelum diangkat menjadi karyawan.

Tabel V.19 Tanggapan Responden Terhadap Perusahaan Memperhatikan Usia Sebelum Diangkat Menjadi Karyawan.

Option	Jawaban	Jumlah responden	Persentase (%)
a	Sangat setuju	12	26.6 %
b	Setuju	22	48.7 %
c	Cukup setuju	5	11.1 %
d	Tidak setuju	6	13,3 %
e	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		45	100 %

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari tabel V.19 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap perusahaan memperhatikan usia sebelum diangkat menjadi karyawan, yaitu sebanyak 12 orang atau 26,6% mengatakan sangat setuju, sebanyak 22 orang atau 48,7% mengatakan setuju, sebanyak 5 orang atau 11,1% mengatakan cukup setuju, dan sebanyak 8 orang atau 17,7% mengatakan tidak setuju.

Dengan demikian terlihat bahwa perusahaan memperhatikan usia sebelum di angkat menjadi karyawan merupakan salah satu faktor yang penting bagi PT. Perkebunan Nusantara V dalam merekrut karyawan baru.

Berikut ini adalah tanggapan para responden terhadap usia sesuai dengan keputusan penempatan yang ditentukan oleh perusahaan.

Tabel V.20 Tanggapan Responden Terhadap Usia Sesuai Dengan Keputusan Penempatan Yang Ditentukan Oleh Perusahaan.

Option	Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
a	Sangat sesuai	6	13.3 %
b	Sesuai	24	53.4 %
c	Cukup sesuai	10	22.2 %
d	Tidak sesuai	5	11,1 %
e	Sangat tidak sesuai	-	-
Jumlah		45	100 %

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari tabel V.20 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap usia sesuai dengan keputusan penempatan yang ditentukan oleh perusahaan, yaitu sebanyak 6 orang atau 13,3% mengatakan sangat sesuai, sebanyak 24 orang atau 53,4% mengatakan sesuai, sebanyak 10 orang atau 22,2% mengatakan cukup sesuai, dan sebanyak 5 orang atau 11,1% mengatakan tidak sesuai.

Dengan demikian terlihat bahwa perusahaan memperhatikan usia sebelum di tempatkan pada bagian tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan tersebut.

Tabel V.21 Rekapitulasi Jawaban Variabel Usia.

No	Pertanyaan	Option					Jmlh
		1	2	3	4	5	
1	Perusahaan tempat anda bekerja sangat memperhatikan usia sebagai syarat dalam penempatan karyawannya	0 (-)	11 (24,5%)	6 (13,3%)	24 (53,3%)	4 (8,9%)	45
2	Perusahaan anda memperhatikan usia sebelum diangkat menjadi karyawan	0 (-)	6 (13,3%)	5 (11,2%)	22 (48,7%)	12 (26,6%)	45
3	Usia anda sesuai dengan keputusan penempatan yang di tentukan oleh perusahaan	0 (-)	5 (11,1%)	10 (22,2%)	24 (53,4%)	6 (13,3%)	45

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari tabel V.21 di atas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang menjawab pertanyaan Perusahaan tempat anda bekerja sangat memperhatikan usia sebagai syarat dalam penempatan karyawannya rata-rata pada kategori baik yaitu sebanyak 24 responden atau 53,3 %, dan yang menjawab pertanyaan perusahaan usia sebelum diangkat menjadi karyawan rata-rata pada kategori baik yaitu sebanyak 22 responden atau 48,7%, dan yang menjawab pertanyaan usia anda sesuai dengan keputusan penempatan yang ditentukan oleh perusahaan rata-rata pada kategori baik yaitu sebanyak 24 responden atau 53,4%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel usia menentukan penempatan kerja karyawan di PTPN V. Hal ini terbukti banyaknya responden yang menjawab pertanyaan pada kategori baik.

6. Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Artinya secara umum dapat dirumuskan bahwa seseorang yang memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai sikap positif terhadap organisasi dimana dia bekerja. Sebaliknya orang yang tidak puas terhadap pekerjaannya apapun faktor-faktor penyebab ketidakpuasan itu seperti misalnya gaji yang rendah, pekerjaan yang membosankan, kondisi kerja yang kurang memuaskan dan sebagainya. Akan cenderung bersikap negative terhadap organisasi dimana ia bekerja. Implikasinya bagi manajemen ialah bahwa semakin banyak orang merasa puas yang berakibat pada sikap positif terhadap organisasi, tugas-tugas pemberian motivasi relatif menjadi semakin mudah. Sebaliknya jika semakin banyak orang yang merasa tidak puas karena cenderung menampilkan sikap dan perilaku yang negatif. (Siagian, 1999:126)

Kepuasan kerja merupakan faktor penting bagi seseorang untuk dapat bekerja dengan baik, namun, banyak alasan yang mendasari mengapa seseorang mengalami ketidakpuasan dalam bekerja yang mengakibatkan hasil kerja seseorang menurun.

Adapun ciri-ciri kepuasan kerja pada seseorang karyawan adalah, karyawan memiliki dedikasi yang tinggi berupaya memprioritaskan apa yang menjadi tugasnya. Karyawan bahkan rela mengorbankan waktu pribadi dan lupa jam pulang kantor atau diistilahkan sebagai *workaholic*. Tipe-tipe karyawan ini biasanya tidak lagi memandang pekerjaannya sebagai tugas, apalagi paksaan, melainkan hobi. Karyawan ini memiliki perasaan yang sangat positif terhadap pekerjaan, merasa tertarik kepada pekerjaan, memiliki antusiasme tinggi, menyukai pekerjaan dan secara keseluruhan puas terhadap pekerjaan (Isjianto, 2006: 181)

Berikut ini adalah tanggapan para responden terhadap hasil kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tabel V.22 Tanggapan Responden Terhadap Hasil Kerja Karyawan Terhadap Kepuasan Karyawan.

Option	Jawaban	Jumlah responden	Persentase (%)
a	Sangat baik	4	8.9 %
b	Baik	28	62.2 %
c	Cukup baik	12	26.7 %
d	Tidak baik	1	2.2 %
e	Sangat tidak baik	-	-
Jumlah		45	100 %

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari tabel di atas dapat dilihat tanggapan responden terhadap hasil kerja karyawan terhadap kepuasan karyawan, responden yang menjawab sangat baik sebanyak 4 orang (8,9%), yang menjawab baik sebanyak 28 orang (62,2%), yang menjawab cukup baik sebanyak 12 orang (26,7%), dan yang menjawab tidak baik sebanyak 1 orang (2,2%). Dengan demikian pada umumnya responden berpendapat bahwa hasil kerja karyawan terhadap kepuasan karyawan adalah baik berdasarkan penempatan yang telah diberikan perusahaan.

Berikut ini adalah tanggapan para responden terhadap tingkat kesetiaan dan rasa memiliki terhadap perusahaan.

Tabel V.23 Tanggapan Responden Terhadap Tingkat Kesetiaan Dan Rasa Memiliki Terhadap Perusahaan.

Option	Jawaban	Jumlah responden	Persentase (%)
a	Sangat baik	18	40 %
b	Baik	24	53.3 %
c	Cukup baik	3	6.7 %
d	Tidak baik	-	-
e	Sangat tidak baik	-	-
Jumlah		45	100 %

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari tabel di atas dapat dilihat tanggapan responden terhadap tingkat kesetiaan dan rasa memiliki terhadap perusahaan, responden yang menjawab sangat baik sebanyak 18 orang (40%), yang menjawab baik sebanyak 24 orang (53,3%), dan yang menjawab cukup baik sebanyak 3 orang (6,7%). Dengan demikian pada umumnya responden berpendapat bahwa tingkat kesetiaan karyawan dan rasa memiliki terhadap perusahaan adalah baik.

Berikut ini adalah tanggapan para responden terhadap tingkat inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel V.24 Tanggapan Responden Terhadap Tingkat Inisiatif Dalam Melaksanakan Pekerjaan.

Option	Jawaban	Jumlah responden	Persentase (%)
a	Sangat baik	17	37.8 %
b	Baik	25	55.5 %
c	Cukup baik	3	6.7 %
d	Tidak baik	-	-
e	Sangat tidak baik	-	-
Jumlah		45	100 %

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari tabel di atas dapat dilihat tanggapan responden terhadap tingkat inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan, responden yang menjawab sangat baik sebanyak 17 orang (37,8%), yang menjawab baik sebanyak 25 orang (53,5%), dan yang menjawab cukup baik sebanyak 3 orang (6,7%). Dengan demikian pada umumnya responden berpendapat bahwa tingkat inisiatif karyawan dalam melaksanakan pekerjaan adalah baik.

Berikut ini adalah tanggapan para responden terhadap kemampuan bekerjasama terhadap beban kerja yang diberikan

Tabel V.25 Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Bekerja Sama Terhadap Beban Kerja Yang Diberikan.

Option	Jawaban	Jumlah responden	Persentase (%)
a	Sangat baik	13	28.9 %
b	Baik	25	55.5 %
c	Cukup baik	7	15.6 %
d	Tidak baik	-	-
e	Sangat tidak baik	-	-
Jumlah		45	100 %

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari tabel di atas dapat dilihat tanggapan responden terhadap kemampuan bekerjasama terhadap beban kerja yang diberikan, responden yang menjawab sangat baik sebanyak 13 orang (28,9%), yang menjawab baik sebanyak 25 orang (53,5%), dan yang menjawab cukup baik sebanyak 7 orang (15,6%). Dengan demikian pada umumnya responden berpendapat bahwa kemampuan bekerjasama terhadap beban kerja yang diberikan adalah baik.

Berikut ini adalah tanggapan para responden terhadap penghargaan yang diperoleh karyawan atas prestasi kerja yang telah dilaksanakan.

Tabel V.26 Tanggapan Responden Terhadap Penghargaan Yang Diperoleh Karyawan Atas Prestasi Kerja Yang Telah Dilaksanakan.

Option	Jawaban	Jumlah responden	Persentase (%)
a	Sangat baik	9	20 %
b	Baik	26	57.8 %
c	Cukup baik	10	22.2 %
d	Tidak baik	-	-
e	Sangat tidak baik	-	-
Jumlah		45	100 %

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari tabel di atas dapat dilihat tanggapan responden terhadap penghargaan yang diperoleh karyawan atas prestasi kerja yang telah dilaksanakan, responden yang

menjawab sangat baik sebanyak 9 orang (20%), yang menjawab baik sebanyak 26 orang (57,8%), dan yang menjawab cukup baik sebanyak 10 orang (22,2%). Dengan demikian pada umumnya responden berpendapat bahwa penghargaan yang diperoleh karyawan atas prestasi kerja yang telah dilaksanakan adalah baik.

Berikut ini adalah tanggapan para responden terhadap tingkat kedisiplinan (absensi) selama bekerja diperusahaan.

Tabel V.27 Tanggapan Responden Terhadap Tingkat Kedisiplinan (Absensi) Selama Bekerja Di Perusahaan.

Option	Jawaban	Jumlah responden	Persentase (%)
A	Sangat baik	15	33.3 %
b	Baik	23	51.1 %
c	Cukup baik	7	15.6 %
d	Tidak baik	-	-
e	Sangat tidak baik	-	-
Jumlah		45	100 %

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari tabel di atas dapat dilihat tanggapan responden terhadap tingkat kedisiplinan (absensi) selama bekerja diperusahaan, responden yang menjawab sangat baik sebanyak 15 orang (33,3%), yang menjawab baik sebanyak 23 orang (51,1%), dan yang menjawab cukup baik sebanyak 7 orang (15,6%). Dengan demikian pada umumnya responden berpendapat bahwa tingkat kedisiplinan (absensi) selama bekerja diperusahaan adalah baik.

Tabel V.28 Rekapitulasi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja.

No	Pertanyaan	Option					Jmlh
		1	2	3	4	5	
1	Tanggapan saudara tentang hasil kerja karyawan terhadap kepuasan karyawan	0 (-)	1 (2,2%)	12 (26,7%)	28 (62,2%)	4 (8,9%)	45
2	Tingkat kesetiaan dan rasa memiliki saudara terhadap perusahaan	0 (-)	0 (-)	3 (6,7%)	24 (53,3%)	18 (40%)	45
3	Tingkat inisiatif saudara dalam melaksanakan pekerjaan	0 (-)	0 (-)	3 (6,7%)	25 (55,5%)	17 (37,8%)	45
4	Kemampuan bekerja sama terhadap beban kerja yang diberikan	0 (-)	0 (-)	7 (15,6%)	25 (55,5%)	13 (28,9%)	45
5	Penghargaan yang diperoleh karyawan atas prestasi yang telah dilaksanakan	0 (-)	0 (-)	10 (22,2%)	26 (57,8%)	9 (20%)	45
6	Tingkat kedisiplinan (absensi) selama bekerja di perusahaan	0 (-)	0 (-)	7 (15,6%)	23 (51,1%)	15 (33,3%)	45

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari tabel V.21 di atas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang menjawab pertanyaan tanggapan saudara tentang hasil kerja karyawan terhadap kepuasan karyawan, rata-rata pada kategori baik yaitu sebanyak 28 responden atau 62,2%, dan yang menjawab pertanyaan tingkat kesetiaan dan rasa memiliki saudara terhadap perusahaan, rata-rata pada kategori baik, yaitu sebanyak 24 responden atau 53,3%, dan yang menjawab pertanyaan tingkat inisiatif saudara dalam menjalankan pekerjaan, rata-rata pada kategori baik, yaitu sebanyak 25 responden atau 55,5%, dan yang menjawab

pertanyaan kemampuan bekerja sama terhadap beban kerja yang diberikan, rata-rata pada kategori baik, yaitu sebanyak 25 responden atau 55,5%, dan yang menjawab pertanyaan, penghargaan yang diperoleh karyawan atas prestasi yang telah dilaksanakan, rata-rata pada kategori baik, yaitu sebanyak 26 responden atau 57,8%, dan yang menjawab pertanyaan, Tingkat kedisiplinan (absensi) selama bekerja di perusahaan, rata-rata pada kategori baik, yaitu sebanyak 23 responden atau 51,1%.

Dari jawaban responden terhadap seluruh pertanyaan dalam variable kepuasan kerja di atas dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden berada pada kategori baik. Hal ini menggambarkan bahwa penempatan kerja sangat menentukan kepuasan kerja karyawan di PTPN V Pekanbaru.

Kepuasan kerja karyawan sangat didukung oleh sistem manajemen personalia yang baik sehingga penempatan karyawan sesuai dengan pengalaman, kesehatan fisik dan mental, status perkawinan dan usia. Dengan begitu karyawan akan merasa puas dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerjanya. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja adalah penempatan kerja karyawan yang sesuai dengan kemampuan dan pengalaman kerjanya.

5.2.3 Uraian Diskriptif

a. Pendidikan Dan Prestasi Kerja

Dari jawaban responden terhadap seluruh pertanyaan dalam variable pendidikan dan prestasi akademis dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden berada pada kategori tidak sesuai. Hal ini menggambarkan bahwa pendidikan dan prestasi akademis tidak menentukan kepuasan kerja karyawan di PTPN V Pekanbaru. Hal ini terbukti dari banyaknya karyawan yang berlatar belakang pendidikan yang tidak sesuai

dengan penempatan kerjanya. Meskipun demikian kinerja karyawan tetap baik. Hal ini dapat dilihat dari tingkat kepuasan kerja karyawan yang baik pada perusahaan ini. Dengan kata lain, karyawan mampu melaksanakan pekerjaan meskipun tidak sesuai dengan latarbelakang pendidikannya.

b. Variabel Pengalaman Kerja

Dari jawaban responden terhadap seluruh pertanyaan dalam variable pengalaman kerja dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden berada pada kategori baik. Hal ini menggambarkan bahwa pengalaman kerja karyawan sangat menentukan penempatan kerja karyawan di PTPN V Pekanbaru.

Pada perusahaan ini pengalaman kerja yang dimiliki karyawan sangat mempengaruhi penempatan kerja. Hal ini dapat dilihat dari data yang ada dimana makin lama masa kerja karyawan maka semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki karyawan tersebut begitu juga sebaliknya makin sedikit masa kerja karyawan maka semakin sedikit pengalaman yang diperoleh hal ini dapat menentukan penempatan kerja seseorang pada perusahaan ini. Karena semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki karyawannya semakin diperhatikan dalam penempatan kerja. Pengalaman bekerja makin dapat memberikan keahlian dan keterampilan kerja,

c. Variabel Kesehatan Fisik dan Mental

Dari jawaban responden terhadap seluruh pertanyaan dalam variable kesehatan fisik dan mental dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden berada pada kategori baik. Hal ini menggambarkan bahwa kesehatan fisik dan mental karyawan sangat menentukan penempatan kerja karyawan di PTPN V Pekanbaru.

Pada perusahaan ini kesehatan fisik dan mental karyawan sangat diperhatikan dalam penempatan karyawan. Penempatan karyawan yang memiliki kesehatan fisik yang lemah akan ditempatkan pada bagian yang tidak memerlukan fisik yang kuat seperti di bagian perkantoran sedangkan karyawan yang memiliki kesehatan fisik yang kuat akan ditempatkan pada pekerjaan lapangan atau di bagian luar perusahaan. Tetapi untuk keseluruhan perusahaan ini sangat membutuhkan karyawan yang memiliki kesehatan fisik yang baik agar lebih produktif dalam bekerja.

d. Variabel Status Perkawinan

Dari jawaban responden terhadap seluruh pertanyaan dalam variable status perkawinan dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden berada pada kategori baik. Hal ini menggambarkan bahwa status perkawinan sangat menentukan penempatan kerja karyawan di PTPN V Pekanbaru. Dimana dengan adanya status perkawinan sangat mendorong semangat kerja karyawan dalam bekerja. Hal ini karena di motivasi oleh kebutuhan hidup keluarga. Biasanya karyawan yang memiliki status perkawinan lebih produktif dibanding dengan karyawan yang masih lajang. Disamping itu, bagi karyawan penempatan kerja sangat dipengaruhi oleh status perkawinan. Hal ini karena adanya pertimbangan perusahaan terhadap keluarga terutama penempatan diperkebunan.

e. Variabel Usia

Dari jawaban responden terhadap seluruh pertanyaan dalam variable usia dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden berada pada kategori baik. Hal ini menggambarkan bahwa usia sangat menentukan penempatan kerja karyawan di PTPN V Pekanbaru.

Dalam menempatkan karyawan, faktor usia tenaga kerja yang lulus seleksi perlu dipertimbangkan seperlunya, hal ini untuk menghindarkan rendahnya produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan tersebut. Karyawan agak tua, akan ditempatkan pada pekerjaan yang tidak membutuhkan tenaga fisik dan tanggung jawab yang berat, cukup diberikan pekerjaan yang seimbang dengan kondisi fisiknya. Sebaliknya karyawan yang masih muda dan energik ditempatkan pada pekerjaan yang agak berat dibandingkan dengan karyawan yang tua.

f. Variabel Kepuasan Kerja

Dari jawaban responden terhadap seluruh pertanyaan dalam variable kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden berada pada kategori baik. Hal ini menggambarkan bahwa penempatan kerja sangat menentukan kepuasan kerja karyawan di PTPN V Pekanbaru.

Kepuasan kerja karyawan sangat didukung oleh sistem manajemen personalia yang baik sehingga penempatan karyawan sesuai dengan pengalaman, kesehatan fisik dan mental, status perkawinan dan usia. Dengan begitu karyawan akan merasa puas dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerjanya. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja adalah penempatan kerja karyawan yang sesuai dengan kemampuan dan pengalaman kerjanya.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Penempatan karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru masih belum sesuai dengan konsep atau teori tentang penempatan karyawan. Hal ini dapat dilihat pada hasil jawaban responden terhadap pertanyaan pada variable pendidikan dan prestasi akademis yang berada pada kategori tidak sesuai sehingga variable pendidikan dan prestasi akademis tidak begitu menentukan penempatan karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.
2. Pendidikan : Dari hasil penelitian pendidikan dan prestasi akademis tidak menentukan penempatan karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru tersebut.
3. Pengalaman : Dari hasil penelitian terhadap 45 orang responden sebagian besar responden menjawab bahwa pengalaman yang dimiliki karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru dapat menunjang kegiatan perusahaan.
4. Kesehatan fisik dan mental : Berdasarkan hasil penelitian terhadap 45 orang responden dapat diketahui bahwa secara keseluruhan karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru sangat setuju bahwa standar kesehatan sangat menentukan dalam proses penempatan, baik secara fisik maupun mental.

5. Status perkawinan Dari hasil penelitian terhadap 45 orang responden dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju bahwa status perkawinan menjadi bahan pertimbangan dalam proses penempatan, dan status perkawinan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.
6. Usia, dari hasil penelitian terhadap 45 orang responden diketahui bahwa perusahaan lebih memperhatikan usia sebagai syarat dalam penempatan karyawan, dan faktor usia dapat menjadi suatu keputusan pihak perusahaan dalam menempatkan karyawan.
7. Kepuasan Kerja, dari hasil penelitian terhadap 45 orang responden diketahui bahwa rata – rata karyawan telah memiliki kepuasan kerja yang baik. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja karyawan, tingkat loyalitas terhadap perusahaan, Tingkat inisiatif, Kemampuan bekerja sama dalam menyelesaikan beban kerja, Dan Tingkat kedisiplinan dalam bekerja rata – rata diatas 50% dengan kategori baik

62. Saran-Saran

1. untuk mengisi kekosongan jabatan yang ada dan menetapkan aturan yang jelas dalam penempatan karyawan supaya nantinya tidak terjadi kesulitan dalam bekerja maka sebaiknya PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru harus lebih memperhatikan kesesuaian pendidikan karyawan /calon karyawan dengan jabatan yang dibutuhkan sehingga nantinya karyawan yang menduduki jabatan tersebut dapat lebih produktif dalam bekerja.
2. Untuk menambah keahlian dan keterampilan karyawan dalam bidang perkebunan/pertanian, sebaiknya PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

memperhatikan juga faktor pengalaman kerja dalam menempatkan karyawan baru maupun lama, karena karyawan yang sudah berpengalaman lebih memiliki pengetahuan terhadap pekerjaan dan lebih cepat beradaptasi dengan lingkungan kerja. Demikian juga dengan faktor kesehatan fisik/mental, status perkawinan dan usia juga merupakan hal yang tak kalah pentingnya yang perlu diperhatikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji, *Manajemen Bisnis*, Rineka Cipta, Jakarta, 2001
- As'ad Moh. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*, Yokyakarta Liberti, 2001
- Fathoni, Abdurahmat. *Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Rineke Cipta*, Jakarta. 2006.
- Hasibuan, Melayu. *Manajemen Sumber daya Manusia*, Penerbit Bumi aksara, Jakarta 2001
- Isjianto. *Riset Sumber Daya Manusia, Gramedia Pustaka Utama*, Jakarta. 2006
- Mangkunegara, Prabu. Anwar. *Manajemen Sumber Daya Manajemen Perusahaan*, Penerbit PT. Rosda Karya, Bandung 2004.
- Mangkuprawira, Syafri. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Penerbit Galia Indonesia. 2003.
- Manullang. M. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE UGM, Yokyakarta, 2001.
- Marihot. T.E. Hariadja. *Manajemen Sumber daya manusia*, Penerbit Grasindo, jakarta, 2002
- Marihot. T.E. Hariadja. *Manajemen Sumber daya manusia*, Penerbit Grasindo, jakarta, 2005
- Matindas, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kedua*. Pustaka Utama Grafiti. Jakarta. 2002
- Rivai, M.Vaitzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi Untuk Perusahaan*, Jakarta, 2004
- Sastrohadiwiryo, Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi Aksara, Jakarta, 2003
- Siagian, P. Sondang, MPA, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2002
- Siagian, P. Sondang. *Manajemen ,Sumberdaya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 2005.

Tulus. Agus Muhammad. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempat.
Penerbit Masagung, Jakarta. 2002

Tohardi, Ahmad, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju, Bandung,
2001

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 : Data Perkembangan Jumlah Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru Tahun 2005-2009.....	3
Tabel 1.2 : Formasi Jabatan masing-masing Bagian beserta persyaratan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.....	4
Tabel V.1 : Jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan formal pada PT.Perkebunan Nusantara V Tahun 2009.....	50
Tabel V.2 : Tanggapan responden terhadap latar belakang pendidikan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.....	52
Tabel V.3 : Tanggapan responden terhadap penempatan karyawan dengan Latar belakang pendidikan.....	52
Tabel V.4 : Tanggapan responden terhadap pekerjaan & tanggung jawab sesuai dengan latar belakang pendidikan.....	53
Tabel V.5 : Rekapitulasi jawaban variable pendidikan.....	54
Tabel V.6 : Tanggapan responden terhadap rekrutmen karyawan pada perusahaan tempat bekerja lebih mempertimbangkan faktor pengalaman kerja.....	55
Tabel V.7 : Tanggapan responden terhadap pekerjaan sekarang sesuai dengan pengalaman kerja sebelumnya.....	56
Tabel V.8 : Tanggapan responden terhadap pengalaman yang dimiliki karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V dapat menunjang kegiatan karyawan.....	57
Tabel V.9 : Rekapitulasi jawaban variable pengalaman.....	58
Tabel V.10: Tanggapan responden terhadap pengujian kesehatan sebelum Ditempatkan pada posisi / jabatan	59
Tabel V.11: Tanggapan Responden terhadap perusahaan tempat Bekerja menentukan standar kesehatan dalam proses penempatan	60
Tabel V.12: Tanggapan Responden terhadap criteria tentang Penempatan sesuai dengan kesehatan fisik	61
Tabel V.13 : Rekapitulasi jawaban variable kesehatan fisik dan mental.....	62

Tabel V.14: Tanggapan Responden terhadap status perkawinan menjadi bahan pertimbangan dalam menempatkan karyawan.....	63
Tabel V.15: Tanggapan Responden Terhadap status perkawinan pada perusahaan sangat mempengaruhi penempatan karyawan terutama bagi karyawan.....	64
Tabel V.16: Tanggapan Responden terhadap pertimbangan status perkawinan yang ditetapkan perusahaan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.....	64
Tabel V.17: Rekapitulasi jawaban variable status perkawinan.....	65
Tabel V.18: Tanggapan Responden terhadap perusahaan sangat memperhatikan usia sebagai syarat dalam penempatan karyawan	67
Tabel V.19: Tanggapan Responden terhadap perusahaan memperhatikan usia sebelum diangkat menjadi karyawan.....	67
Tabel V.20: Tanggapan Responden terhadap usia sesuai dengan keputusan penempatan yang ditentukan oleh perusahaan.....	68
Tabel V.21: Rekapitulasi jawaban variable usia.....	69
Tabel V.22 : Tanggapan Responden terhadap hasil kerja karyawan terhadap kepuasan kerja.....	71
Tabel V.23 : Tanggapan Responden terhadap tingkat kesetiaan dan rasa memiliki	71
Tabel V.24 : Tanggapan Responden terhadap tingkat inisiatif dalam Melaksanakan pekerjaan.....	72
Tabel V.25 : Tanggapan Responden terhadap kemampuan bekerja sama Terhadap beban kerja yang diberikan.....	73
Tabel V.26 : Tanggapan Responden terhadap penghargaan yang diperoleh karyawan atas prestasi kerja yang telah dilaksanakan.....	73
Tabel V.27 : Tanggapan Responden penghargaan yang diperoleh karyawan atas prestasi kerja yang telah dilaksanakan.....	74
Tabel V.2.8 : Rekapitulasi jawaban variable kepuasan kerja.....	

BIOGRAFI



Heri Purnama lahir tanggal 29 november 1987 di Pekanbaru, merupakan anak ke tiga dari lima bersaudara dari pasangan Bapak H. Zamharil Yahya dan Ibu Hj Hasnidar.

Penulis mengawali pendidikan SD Negeri 011 Kampung Melayu Sukajadi Pekanbaru pada tahun 1994 selesai pada tahun 2000,

Kemudian Penulis melanjutkan pendidikan sekolah menengah pertama di MTsN Patimura Pekanbaru selama tiga tahun, selesai pada tahun 2003, kemudian Penulis melanjutkan pendidikan sekolah menengah atas di SMK HASANAH Pekanbaru, selama tiga tahun selesai pada tahun 2006,

Pada tahun 2006 Penulis melanjutkan kependidikan perguruan Tinggi yaitu disalah satu Universitas yaitu UIN SUSKA RIAU pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Jurusan Manajemen S1. Pada tahun 2010 Penulis mulai melakukan Penelitian di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Kemudian pada tanggal 10 Juni 2010 Penulis dinyatakan lulus ujian sarjana dengan Judul “**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENEMPATAN DAN HUBUNGANNYA DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V PEKANBARU**”.